



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño docente del
Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso
de la Vega-Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Carmen Guzman Paz

ASESOR:

Dr. Wilber Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Marmanillo Manga Rosa María

Presidente

Dr. Cusihuaman Hermoza Melquiades
Secretario

Dr. Zegarra Salas Wilber
Vocal

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por habernos dado la vida y bendecirnos en el trabajo de investigación que realicé por el bien de nuestra educación y la sociedad.

A mis padres Antonio y Anacleta, por ser las personas que encaminaron en mi vida y me brindaron todo su apoyo incondicional.

A la inspiración de mi vida a mi familia a mi esposo Humberto y mis hijos Valentino, Aaron y Thiago por la paciencia y entendimiento permanente.

Carmen

AGRADECIMIENTO

Al rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo, Dr. Cesar Acuña Peralta, por el apoyo brindando en el desarrollo de cada uno de los profesionales para que sigan estudios de postgrado, de tal manera se fructifique su crecimiento profesional y su calidad humana.

A la Dra. María Hilda Rozas Cáceres, quien en su rol de Coordinadora de la Escuela Posgrado sede de Cusco, siempre está apoyando la consecución de alcanzar las metas de cada uno de los estudiantes que están en proceso de lograr su postgrado.

A los catedráticos de la Universidad, quienes constantemente nos brindan su apoyo en el desarrollo de la Maestría, brindando la confianza, la orientación, sus sabias enseñanzas, asimismo contribuyen a que los diversos trabajos que realizamos tengan la calidad necesaria para su difusión.

Al Dr. Wilber Zegarra Salas, por su tiempo, tolerancia y apoyo constante en el desarrollo del informe de tesis, aportar de manera adecuada y pertinente en la investigación realizada.

A la directora y educadores del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, quienes mostraron disponibilidad para responder a los instrumentos y permitir la consecución adecuada de esta investigación.

.

Carmen

DECLARACIÓN JURADA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

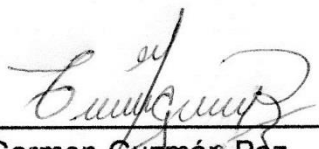
Yo, Carmen Guzmán Paz, estudiante de la Escuela profesional de posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado "Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco "

Presentada, en 119 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 20 de noviembre de 2018



Carmen Guzmán Paz
DNI N° 24001014

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado, ante Ustedes presento la investigación titulada: Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

Cuyo propósito principal fue determinar en qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, con la intención de cumplir con los Reglamentos de Grados y Títulos que están establecido en la universidad Cesar Vallejo para la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación.

Por lo considerado Señores Miembros del Jurado, espero vuestras contribuciones y recomendaciones para la mejorar del presente informe.

Esperando así cumplir con los requisitos considerados para su aprobación

La autora

ÍNDICE

	pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.4.1. Formulación del problema general	26
1.4.2. Formulación de los problemas específicos	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis General	27
1.6.2. Hipótesis Específicas	28
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo General	28
1.7.2. Objetivos Específicos	29
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de Investigación	30
2.2. Variables y Operacionalización	32
2.2.1. Variables	32
2.2.2. Operacionalización	32
2.3. Población y muestra	35

2.3.1. Población	35
2.3.2. Muestra	35
2.3.3 Muestreo	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1. Técnicas	37
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	38
2.4.2.1 Validez	38
2.4.2.2 Confiabilidad	39

2.5. Métodos de Análisis de Datos

III. RESULTADOS

- 3.1. Descripción
- 3.2. Análisis descriptivos por cada variable y dimensiones
- 3.3. Prueba de hipótesis
 - 3.3.1. Prueba de hipótesis general
 - 3.3.2. Pruebas de hipótesis específicas

IV. DISCUSIÓN

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

VIII. ANEXOS

- Instrumentos
- Validez de los instrumentos
- Matriz de consistencia
- Constancia emitida por la institución
- Otras evidencias

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar en qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

Para el procesamiento metodológico se consideró el estudio de tipo básico descriptivo, con diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal; la población y muestra ha sido conformada por 30 educadores, los datos recogidos fueron organizados, tabulados y posteriormente procesados de manera directa, anteladamente para su recojo se manejó la técnica de la encuesta y el instrumento Cuestionario para medir las variables Gestión del talento humano y desempeño de los docentes; los datos presentados están ordenados en tablas y gráficos estadísticos en Excel y después se halló la prueba de hipótesis haciendo uso del estadístico tau b de Kendall, en el programa estadístico SPSS.

Finalmente se estableció que el resultado y la conclusión referidos al objetivo general al respecto a la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes esto se asume del tau b de Kendall que es 0.562 y el valor de $p=0.000<0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre ambas variables en la muestra estudiada.

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Desempeño Docente.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent to which the Human Talent Management and the Teaching Performance of the Inca Garcilaso de la Vega-Cusco Productive Technical Education Center are related.

For the methodological processing, the descriptive basic type study was considered, with a non-experimental, cross-sectional correlational research design; the population and sample has been made up of 30 educators, the collected data were organized, tabulated and subsequently processed directly, beforehand for its collection the survey technique and the instrument were used. Questionnaire to measure the variables Management of human talent and performance of the teachers; the presented data are arranged in statistical tables and graphs in Excel and then the hypothesis test was found using the tau b statistic of Kendall, in the statistical program SPSS.

Finally, it was established that the result and the conclusion referring to the general objective in relation to the Human Talent Management is significantly related to the performance of the teachers, this is assumed from Kendall tau b which is 0.562 and the value of $p = 0.000 < 0,05$, the alternative hypothesis is accepted, concluding that there is a moderate significant correlation between both variables in the sample studied.

KEYWORDS: Human Talent Management, Teaching Performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Si se da una mirada al siglo XX, cuando se hablaba del talento de los seres humanos era visto como una situación lejana, en la época de la industrialización era secundario ver cómo se sentía el trabajador, importaba la producción de ellos, en muchos casos se generaba la automatización en el puesto, fruto de ello es que en las instituciones de formación superior salían especialistas que solo conocían específicamente una especialidad de manera cognitiva, más no de manera procedimental y/o emocional, por esa razón al ver la participación del hombre es imprescindible para el desarrollo de toda organización es que hoy en día se habla de gestionar el talento de los seres humanos que laboran dentro de las instituciones públicas.

Esta situación debería de ir generalizándose en diversos espacios públicos, porque la mayor parte de nuestro tiempo estamos en el trabajo, en el quehacer diario, por lo tanto ese espacio debería ser alentador para cada ser humano, más aún las autoridades o quienes dirigen debería promover dichos espacios, pero se sabe que en la administración de las instituciones educativas no sucede ello al contrario existen una serie de inconvenientes para que una persona realice bien su trabajo, por esa razón se hace importante que cada organización gestione el talento de su personal, convirtiéndose ello en un aspecto crucial porque si se gestiona adecuadamente se logrará mayor productividad y en consecuencia mayores beneficios económicos y sociales.

A nivel nacional, en estos últimos años se ha generado un alto nivel e indiscutible necesidad de poner a la educación en un lugar privilegiado, se habló durante el año 2004 que los centros de formación inicial docente no cumplían con los requisitos necesarios para que los futuros docentes brindasen una enseñanza adecuada a los educandos, fruto de ello se instauró el calificativo 14 para ingresar a estos centros de estudios, desapareciendo así muchos institutos superiores, de esta manera se disminuyó la masificación de docentes, hoy en día al hacer una revisión de los resultados de diversas evaluaciones se ha comprobado que los que dieron la evaluación PISA no han desarrollado sus destrezas de manera

adecuada; surge ahí la necesidad de plantear que efectivamente no depende sólo del docente esta realidad, sino al contrario el tema en mención es multifactorial.

Siguiendo a Beltrán y La Serna (2009) se asume que para que exista un adecuado desempeño en las aulas es importante que el docente tengan un alto nivel de formación académica, dependiendo de ella se podrá manifestar si el maestro es hábil en la materia que enseña. Existen otros espacios como Singapur donde se realizan todo un sistema de evaluación para seleccionar a las personas que ejercerán la docencia, posterior a ello recién son contratado por el Ministerio de Educación de su lugar de origen (Barber y Mourshed, 2007) sostienen que en dicho país se capacita a los educadores para que su profesión le genere status, hacen que sea atractiva y no es una opción solamente para ganar dinero. Otra experiencia sobre el desempeño del docente que también mencionan los autores es que en Corea del Sur para que un futuro educador se capacite debe encontrarse en el quinto superior, encima las postulaciones son escasas, lo mismo sucede en Finlandia donde el limitado el número de postulaciones que se ofrecen a los que desean postular, seleccionando solo aquellos que logran pasar la valla establecida.

A nivel de Latinoamérica cuando se habla del desempeño del educador, la realidad circundante causa tristeza debido a que no se le da la valoración adecuada de lo mencionado por (Cabezas y Claro, 2011) se sabe que el 42.1% de padres hacen todo lo posible porque sus hijos no estudien dicha profesión, en universidades chilenas se ha comprobado en los exámenes para ingreso a la carrera de docencia, obtienen niveles bajos en el rendimiento de la evaluación de selección.

A nivel local, en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, se ha podido evidenciar que existen políticas institucionales de cómo elegir al personal docente contratado, lo cual no siempre garantiza el buen desempeño docente, en relación a los procesos de capacitación que debería ser propiciada por las mismas instituciones educativas en muchos casos no se

realizan, de esta manera no se alcanza la eficiencia y eficacia dentro del espacio organizacional, se debería propiciar a nivel interno gestionar de mejor manera el talento humano, y de esa manera el maestro asuma responsabilidad de compromiso con la organización y pueda aportar de mejor manera al cumplimiento de la metas organizacionales, más aún si se trata de los educadores que en muchos casos tienen dificultades en el manejo de los instrumentos curriculares, los medios y canales de comunicación son escasos , existen maestros que sus acciones se resumen en el cumplimiento de su función de enseñar sin existir un involucramiento institucional motivo por el cual veo la necesidad de conocer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente que realiza diversas acciones educativas dentro de las instituciones educativo del ámbito de la red educativa en estudio.

1.2 Trabajos previos

A Nivel internacional

Las variables consideradas en el trabajo de investigación fueron Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente, las mismas que se escudriñaron en distintos trabajos de investigación en diferentes contextos y espacios geográficos así tenemos:

A nivel internacional

Marcillo (2014), realizo en su investigación Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí; entre las conclusiones halladas se tienen:

Que en este trabajo se expresa que existe la posibilidad de plantear un prototipo de gestión por competencia del talento humano, por la información obtenida de los empleados públicos en la organización antes mencionada, por medio de la aplicación de una encuesta, también podemos decir que establece que dada la naturaleza de la organización se ha estado dando un enfoque tradicional a lo que es Gestión. Ello hizo que la importancia y atención al desarrollo del talento humano en la forma de gestionarlo no ha sido la adecuada, y así se vio que su productividad se vio desperdiciada en el desempeño que estos talentos ostentan de manera

implícita en su formación como son sus capacidades, competencias, aptitudes y actitudes en el rendimiento de la organización.

Las conclusiones antes mencionadas nos precisan con énfasis que la gestión del talento humano es de vital importancia en toda organización considerándolo el motor del desarrollo institucional generadora de buena producción o buen servicio por lo que todo gestor o, administrador o líder institucional debe contar con personal calificado para cumplir funciones asignadas o en su defecto la inversión por capacitarlos sería una vía pertinente para mejorar las organizaciones.

Mejillones (2013) en su proyecto Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud, área 1 del Canton de Santa Elena, 2013. Ella determino que la gestión del talento humano en las instituciones públicas se debe dirigir especialmente a la calidad del servicio que se presta a la comunidad, enfilando los diferentes aspectos como son la planificación, incentivos, capacitación, bienestar social y condiciones salariales del personal, desarrollando y cumpliendo con la misión, visión y los diferentes objetivos de las corporaciones en circunstancias de productividad y rendimiento. La gestión tiene que estar encauzada a conocer las diferentes formas organizacionales y funcionales que generen condiciones posibilitando así un altísimo progreso del personal, donde el Centro de Salud, área 1 del Cantón Santa Elena practique eficazmente y eficientemente con el rol que le corresponde. Implicando ello que el Centro de Salud enfrente con responsabilidad y compromiso los cambios relacionados a la organización, que se orientan a crear un valor institucional, para que se concreten esencialmente en la forma como se brinda el servicio, también el autor concluye que en la gran mayoría de entidades, el talento humano es esencial para el lograr metas y objetivos, las entidades se distinguen de la competencia por los recursos humanos que tienen, ello se logra manteniendo una férrea organización y el pacto con quienes cooperen con este compromiso, requisito indispensable que hace la diferencia.

Rodríguez (2014), en su trabajo de investigación “Gestión del talento humano y su incidencia en la atención al cliente de la corporación nacional de telecomunicaciones – CNT, Cantón Quevedo, año 2014. En dicha investigación recogió información para conocer la incidencia de la gestión del talento humano en la atención al cliente en la CNT. Llegando a las conclusiones siguientes:

En la Corporación Nacional de Telecomunicaciones el personal debe mejorar la atención al cliente y resulta importante ya que toda empresa tiene que dar preferencia al talento humano que labora en su entidad para que trabaje en equipo y así mejorar la calidad de vida laboral y de servicio que da la institución para incrementar la productividad y competitividad, y así lograr brindar una adecuada atención al usuario y/o cliente. Para que los trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT, del cantón Quevedo, condicione su eficacia a la manera como categorizan positivamente el servicio que prestan a los usuarios, donde debe priorizarse la comunicación, trabajo en equipo y querer llegar a alcanzar las metas y objetivos propuestos para lograr el éxito.

Llugsha (2011), desarrollo el proyecto Sistema de Gestión Del Talento Humano y su Incidencia en el nivel desempeño laboral del personal de la empresa “Tierra Linda” del Canton Píllaro, llegando a las siguientes conclusiones:

Desarrollando e investigando los factores que implican en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad empresarial el cual se menciona y por tanto plantea, esto a partir de un diagnóstico del problema, reconociendo los motivos y las consecuencias que se inician en el proceso actual. Estos aspectos conducen a buscar una determinada solución, para ello existe la necesidad de tener un proceso para evaluar como es el desempeño determinado en las diferentes situaciones o actividades, que se van a desarrollar en el buró del Talento Humano, encaminadas a cumplir metas estratégicas trazadas que tiene la organización de la empresa.

Estas conclusiones nos dan el mensaje seguro que la selección del talento es importante en toda organización, buscar perfiles profesionales o características de capacidades y habilidades profesionales para cumplir ciertas funciones es de suma importancia para el logro de metas y objetivos, para ello el administrador o gestor debe estar seguro de lo que requiere en su organización.

A Nivel Nacional

Mendoza, Y. (2014) en su trabajo de investigacion “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014”, cuya metodología utilizada fue de tipo básico y diseño no experimental correlacional, se utilizó cuestionarios tipo Likert

aplicando instrumentos a una muestra de 98 docentes. El investigador llegó a las siguientes conclusiones:

La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente alta con el desempeño docente en la Institución Educativa de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman ($\rho = ,737$), con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 \leq ,05$).

Espinoza, S.E. (2017) en la tesis La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017, realizado en Perú, con una población para la investigación de 137 docentes de la institución educativa parroquial el Buen Pastor de Los Olivos y con una muestra de 70 docentes a quienes se aplicó instrumentos con respecto a las dos variables, arrojando estas como conclusión después del procesamiento estadístico los siguientes:

Tomando en cuenta el objetivo de Determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de acuerdo al modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.982 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, determinándose que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

Se propuso determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de acuerdo al modelo estadístico de Rho de Spearman resultó 0.986 y el nivel de significancia bilateral se encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

Finalmente se planteó determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa el Buen Pastor de Los Olivos, los resultados de acuerdo al modelo estadístico de Spearman resultó 0.886 y el nivel de significancia bilateral se

encuentra en 0.00, la misma que se ubica por debajo de p-valor de 0.05%, por lo que se determina que existe correlación significativa entre la variable en estudio y la dimensión.

Juárez (2012) en la tesis Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao-Perú, realizado en Lima-Perú, quien concluyó que lo relacionado al objetivo general el nivel de desempeño de los docentes de secundaria de acuerdo a los integrantes de la comunidad educativa, incluido el personal jerárquico como es el subdirector de formación general en un centro de estudios policiales del Callao, presenta una predisposición muy elevada con referente al factor de sus niveles buenos. La labor de los profesores de secundaria de dicho centro de estudios relacionado a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico en las fichas de autoevaluación docente, juicio de los alumnos y de heteroevaluación, esta última formulada al subdirector, da a entender que se ubica en un buen nivel. En el otro aspecto relacionado a la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza –aprendizaje se llega a una conclusión de que los profesores en su desempeño están en un nivel bueno, resultado de la aplicación de las diferentes fichas de autoevaluación, juicio de alumnos y heteroevaluación dirigida al subdirector. Con referente a la dimensión de responsabilidades profesionales, se tiene la conclusión de ubicarse en un nivel bueno, como resultado de la aplicación de las diferentes fichas al docente, estudiantado y subdirector de formación general.

A nivel local

Cabeza (2014) en la tesis Gestión Administrativa y el desempeño docente en la Red Nueva Alianza para la Educación, realizado en Cusco-Perú, tomando en cuenta una población de 30 docentes, al finalizar arribó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Red Nueva Alianza para la educación de Colquepata-Paucartambo, estableciéndose y visualizando ello en el cuadro N° 15, cuya interpretación nos manifiesta que cuando la plana docentes cuenta con una gestión administrativa positiva entonces aseguran que existe siempre un desempeño docente adecuado mostrándose así en un 36,7%, asimismo de lo considerado en el estadístico Tau b

de Kendall obtenido que fue de 0,433 el cual indica la existencia de un nivel bajo de correlación entre las dimensiones de estudio y $p=0,026 < 0.05$, por lo que se concluye que existe asociación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la muestra estudiada, quedando así probada la hipótesis planteada. Y, al respecto del nivel de desempeño de los docentes de la Red Nueva Alianza para la educación de Colquepata-Paucartambo, el 80% casi siempre es positivo, el 20% menciona que siempre es positivo y el 3% existe un buen desempeño docente. Del mayor porcentaje se establece que el desempeño casi siempre es bueno. Al respecto de ello el docente reflexiona sobre desempeño docente expande los procesos de aprendizaje constante ya sea de manera individual y grupal, esto para erigir y ratificar su identificación y compromiso profesional.

Qquellón (2014) denominada Habilidades Sociales y el Desempeño docente en las instituciones educativas de quebrada honda del distrito de Yanatile-Calca, realizado en el Perú, cuya metodología fue cuantitativo, de tipo básica, cuyo diseño es no experimental, descriptivo correlacional, la población elegida fue 35 personas, llegando a las conclusiones:

De los resultados obtenidos en el cuadro N° 17, sobre la relación de las variables Habilidades Sociales y Desempeño Docente, el 2,9% de docentes que consideran que a veces tienen desarrollado sus habilidades sociales tiene regular desempeño docente, el 42,9% que menciona que casi siempre hace ejercicio de sus habilidades sociales, ellos logran tener un buen desempeño y el 22,9% que siempre utiliza sus habilidades sociales entonces tiene muy buen desempeño. Asimismo de la prueba de hipótesis se concluye que el estadístico Tau c de Kendall obtenido que fue de 39,7% el cual indica la existencia de nivel positivo bajo de asociación directa entre las habilidades sociales y el desempeño docente, por lo tanto se prueba la hipótesis planteada. Y, sobre el desempeño docente, de los resultados del cuadro N° 12 en la categoría buen desempeño, en la dimensión personal se tiene 80,0%, del cuadro N° 13 sobre la planificación de procesos pedagógicos el 37,1% alcanzaron buen desempeño, del cuadro N° 14 se tiene al respecto de la dimensión ejecución de los procesos pedagógicos, que el 57,1% percibe que es bueno y del cuadro N° 15 se tiene al respecto de la dimensión participación institucional, que el 45,7% percibe que es bueno. Entre las habilidades sociales y el desempeño docente se halla una relación de casi siempre en un 42,9%, existiendo una variación positiva significativa

por ello el 22,9% representa que cuando hay habilidades muy altas existe un buen desempeño docente.

Cano (2013) en la investigación denominada Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas: primaria y secundaria de Quehuar Alto, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchis, Cusco, realizado en el Perú, concluyendo lo siguiente:

El autor indica que el Clima Institucional no se relaciona con el desempeño docente como se evidencia en el análisis descriptivo presentado, del valor $p=0,951$ que es mayor que 0,05, así mismo del estadístico Tau b de Kendall cuyo valor es 0,011, rechazándose así la hipótesis general y aceptándose la hipótesis nula para el nivel primario y lo mismo sucede con el nivel secundario. Como segundo aspecto considerado es que el clima institucional con la dimensión profesional de los docentes no se asocia, porque los valores de significancia son mayores a 0,05; como tercera conclusión el autor indica que el clima institucional y la dimensión personal de los docentes del nivel primario y secundario tampoco se relacionan, en consideración a los resultados hallados de la prueba de hipótesis $p=0,222$ y $p=0,599 > 0,05$ por lo que no se aceptaron la hipótesis planteadas.

Son las organizaciones quienes se interesan por demostrar competencias empresariales o institucionales a través del personal calificado o no calificado quienes deben mostrar eficiencia y eficacia en labor que desempeñan, demostrar capacidades, conocimiento que permitan ser competitivos y repercutan en el desempeño de su quehacer laboral por lo tanto es imprescindible conocer aspectos teóricos y prácticos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Luego de la revisión de diversas fuentes teóricas y científicas de ambas variables se ha revisado lo siguiente:

1.3.1. Talento Humano

Griffin (2011) manifiesta con respecto al talento humano, que es el conjunto de acciones dentro de una organización con la intención de generar desarrollo

manteniendo una fuerza de trabajo efectiva. Todo ello inmerso en un espacio complejo y que a menudo cambia.

Chiavenato (2008), nos dice que “es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones” (p.6). Cada cierto tiempo las organizaciones tienden a cambiar como parte del fenómeno económico organizacional, de la misma forma las personas, clientes como parte de su evolución atraviesan por cambios netamente como consumidor afectando o produciendo cambios en la dinámica productiva, el pensamiento, hábitos y costumbres de las personas que laboran en una organización influirán en el desarrollo y logro de metas y objetivos por lo que consideramos que es muy importante el, talento humano para el logro de fines y propósitos organizacionales.

Dessler (2006) vienen hacer aquellas situaciones y acciones políticas que son útiles para manejar todos los aspectos que tienen que ver con las relaciones interpersonales en la labor que realizan, siendo específicamente el reclutar, evaluar, capacitar, remunerar, además de brindar un espacio seguro, equitativo para los trabajadores de la organización.

De acuerdo a este concepto gestionar el talento humano es de la manifestación del personal jerárquico como son los administradores, directores en jefes, subdirectores así como aquellos que son Jefe de Recursos Humanos de las diferentes entidades, por lo que se debe desarrollar acciones para poder estimular a los trabajadores para ser más competitivos, involucrados con las metas de la organización. Esta gestión es fundamental en un mercado competitivo y globalizado, debido a que las organizaciones tienen que diferenciarse, cada vez más, por su capital humano.

El mercado laboral requiere del talento humano diferente, distinto al talento humano de la competencia sin embargo no siempre se puede encontrar la diferencia entre uno y otro, por la coyuntura puede hacer que las características sean las mismas porque las expectativas del consumidor y cliente son casi siempre similares ocasionalmente, podríamos afirmar entonces que las organizaciones que logran éxito son aquellas que apuestan y arriesgan acciones que permitan mejorar

capacidades de su personal trabajador , de esta manera podemos decir que es debido a 3 aspectos:

Le ponen énfasis en los tiempos y trabajo entendiendo la importancia y preferencia del ambiente laboral en donde se desenvuelven, examinando la organización y las características del medio y del talento con quienes cuentan y qué lo harán diferentes a su institución de los demás, se considera a esta como parte de la evolución del desenvolvimiento del individuo que está siendo incluido en la organización.

Se entiende que el trabajador o servidor favorece a lo establecido en la entidad, está claro que los lazos entre las estrategias de la empresa y el talento humano son muy estrechas. Es común que muchas veces los gestores, administradores etc , cometen errores en la identificación del talento humano que requiere la empresa por lo que los resultados a corto plazo suelen ser desastrosos y perjudiciales para las organizaciones.

Los inconvenientes en la administración del talento, se establecen que hay trabas que generan impedimentos en los procesos de selección y cambio de individuos. Estas se presentan principalmente en el desconocimiento para la selección de un talento. El directivo excelente se reconoce cuando este tiene en compañía un equipo probo y competitivo y recibe la cooperación de sus acompañantes. Si la organización cuenta con las capacidades para poder otorgarse este resultado, contara con una competitividad excelente.

Entre las dificultades en la gestión del talento se establecen la existencia de obstáculos en los procesos de reclutamiento, contratación y desarrollo de sus servidores y empleados. La actuación adecuada de un gerente es cuando cuenta con un equipo

. Un gerente actúa adecuadamente cuando se rodea de un equipo serio en las labores a realizar, ya que serán conscientes que sus acciones busquen conseguir lo mejor para la empresa u organización y si se consigue lo esperado se convertirá en una entidad competitiva con ventaja frente a las otras que serán vistas como menos rivales empresarialmente.

Otra situación de obstáculo es cuando aparece cierta rigidez en las instituciones, una gran mayoría de estas se rigen en base a las normas estipulando las jerarquías como las más importantes, quedando relegados el talento que se encuentra en las bases quienes hacen el trabajo más importante que permiten el funcionamiento organizacional.

Chiavenato (2002) al hablar sobre el talento humano nos dice que es importante como la organización lo ve y considerarlo como un referente relacionado íntimamente con la institución a quien se debe tomar como un todo que elevara el éxito organizacional.

La decisión es darle una buena orientación a la gestión del talento para la entidad, esta tiene que estar relacionada a la estrategia y organización institucional. Lo lógico se encuentra en razonar globalmente sobre las necesidades de la entidad y actuar específicamente sobre el sujeto. Constituir a los principales directivos, gestores estratégicos y los procedimientos de gestión del talento, vinculándolo a la elección del personal de manera explícita y en función a las necesidades primordiales del negocio. También es necesario formar un conjunto de conveniencias comunicativas y organizativas entre los diferentes departamentos. Preparar una guía que otorgue la medición entre el talento y la creación de valor en la entidad. Mediante los indicadores se realizará y dará una continuidad del cambio que se presenta a diario y evaluar el impacto, efectividad, eficiencia y correlación alcanzada. El correcto uso de estas prácticas tiene un propósito, es que quede dentro de la institución un capital humano consciente que debe trascender sus acciones en la visión organizacional y que está en el tiempo logre una productividad que contemple la aceptación del cliente o consumidores de la producción o servicio prestado.

- Admisión de las personas
- Aplicación de personas
- Compensación de las personas
- Desarrollo de las personas
- Mantenimiento de personas
- Evaluación de personas

1.3.1.3 Dimensiones del Talento Humano

Entre las consideradas de acuerdo a Chiavenato (2002) tenemos:

- A. Dimensión Admisión de personas**, se refiere al proceso por el cual ingresan postulantes a una organización, fase por el cual se insertan nuevos elementos, denominados también el proceso por el cual la organización se aprovisiona de nuevos trabajadores quienes se enlistan para desarrollar funciones distintas en una organización (Psicólogos, Sociólogos).
- B. Dimensión de Aplicación del personal**, es un método utilizado para trazar funciones que los trabajadores deben realizar en la institución, orientar, acompañar su actuación. Esta considerado plantear funciones, analizar y explicar funciones de diferentes cargos, monitorear y guiar al personal y la valoración de la práctica del profesional.
- C. Dimensión Compensación de las personas**, métodos utilizados para animar a los empleados y así compensar sus necesidades personales en el ambiente laboral y personal. la gratificación, aumentos salariales, regalías y seguro social (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).
- D. Desarrollo de personas**, Una de las características de las empresas privadas es capacitar a su personal logrando así la producción y resultados en la atención al cliente, preparando al personal en sus labores diarias de acuerdo al avance tecnológico e innovación, estas acciones lograran el éxito de la empresa. (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).
- E. Mantenimiento de personas**, esta dimensión se refiere al conjunto de operaciones usadas en la instauración de escenarios ambientales y psicológicos atractivos para el desenvolvimiento del personal, considerado también , la gestión disciplinar, sanidad, seguridad y condiciones aceptables de vida y la permanencia de los vínculos sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).

F. Evaluación de personas, acciones que se utilizan para dirigir inspecciones a los trabajadores evaluando el producto, comprende también los distintos datos y sistemas informativos sobre la acción de gerenciar, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

1.3.2. Desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación del Perú (2007) son situaciones evidenciables las cuales pueden ser desarrollar, enjuiciadas, con la intención de ser medidas las mismas y sus efectos que se producen en los receptores, que recae la recepción en los estudiantes, la labor docente adquiere en la actualidad un rol de mediador respondiendo al modelo de ser el que media el logro de los aprendizajes, mediante diversos procedimientos como son el Desempeño, guía, formación de los educandos, todo ello basando su aprendizaje en acciones creativas y de proactividad y actividad guiada.

Fernández (2002) cuando se aborda con una mirada intrínseca, el autor toma en consideración que al asociarse la manera como cada docente valora la categoría de su labor docente, la manera como se desenvuelve en el salón de clases y el gusto que siente cuando se encuentra en esa, y el momento en el cual orienta desde su visión ecuánime, se vincula con la cantidad de los aspectos que señalan o indican las cuales se valoran en la manera como se desempeña el docente en el aula; lo que indica que el desempeño del educador no sólo puede cuantificarse sino también resaltar sus cualidades personales y vocacionales.

Según Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006), el rol del Docente innovador, indican que la actualidad, el ser competente, buen profesional y el ser dedicados de manera exigida, indica que los profesores debemos actuar con suma responsabilidad. Esto también nos hace pensar en razón a que los estudiantes deben entender su actuar y esto depende de las labores que los docentes les dan, es decir, de qué manera es la motivación, en qué circunstancias se les hace una presentación de los contenidos, como están organizados para el desarrollo pedagógico. Las diferentes interacciones están basadas en la acción cooperativa

que se debe de hacer con los estudiantes, esto a que se entiende que el enseñar y aprender en un conjunto de procedimientos que se están realizando de manera compartida.

1.3.2.1 Rol del Desempeño Docente

Matos (2005) quien cree que los docentes tienen un papel significativo en determinar el objetivo de sus educandos, esto debido a que poseen un conjunto de posibilidades de recalcar el proceso de orientación hacia un fin netamente relacionado con el aprendizaje o productividad que presentan los educandos; ello significa que la labor diaria del profesor contribuirá a la existencia de resultados académicos satisfactorios que los estudiantes han de realizar. La direccionalidad de todo docente influye en el objetivo en la manera que enseña, esto quiere decir, que su rol como líder pedagógico está directamente relacionado con el aprendizaje y esta acción contribuirá a que mejore el alumno en ese proceso, más aún al ser considerado como un agente principal en la creación de un clima escolar específico para el salón de clase donde estudia.

Según Antúnez (2000), al referirse al desempeño docente el autor nos dice que es el rol que engloba varias maneras de tener una conducta que se espera, atribuyendo esta a las personas que ocupan un determinado estatus social, en los profesores esta direccionado a su quehacer en el aula, donde hace uso de una diversidad de recursos, métodos, estrategias, materiales para conseguir el logro de aprendizaje de estudiantes. Esta diversidad de actividades y acciones en el aula debe ser cumplida con cada una de sus peculiaridades y características y con las consignas claras para su ejecución dentro de las aulas y las instituciones educativas. El trabajo que realiza el profesor sobre él mismo, se encuentra enlazado con su formación y como está distribuido su aspecto organizativo personal.

El espacio que repercute mayoritariamente está debido al desempeño que se da en salón de clases y en otros recintos donde se destinan a la enseñanza – aprendizaje, como centros de investigación, lugares de lectura, espacios de distracción, lozas deportivas, etc. Este tipo de trabajo docente es de un alto

porcentaje de heterogeneidad y dificultad; de la misma manera la que se relaciona de manera directa con el aprendizaje de los educandos.

Esta labor docente se caracteriza en tres aspectos como son, primero, las acciones de antesala, segundo, la realización de las labores de aprendizaje y el tercero, acciones de continuidad o conclusión. El conocimiento que se tiene sobre el docente, es que realiza numerosas actividades preliminares de planificación, programación y organización. La planificación tiene por finalidad consultar el diseño curricular para construir adecuadamente el área o áreas de labor; se incluye también un pequeño plan sobre cada experiencia de aprendizaje realizada en su trabajo como profesor.

Entre las características del maestro eficiente y efectivo, este debe mostrar liderazgo, ser flexible y la manera de estar dispuesto para poder habituarse a la falta de un aspecto educativo y modificar la estrategia oportunamente; acciones que deben ser cumplidas, establecer parámetros claros; distribuir responsabilidades entre todos los trabajadores de acuerdo a sus responsabilidades, para así lograr que otras personas sientan obligación por contribuir en la mejora institucional. Es importante también mencionar que se debe considerar la gestión de alumnos, donde el maestro debe de dar el mayor incentivo y ser hábil en suministrar un conjunto de sugerencias y reglas a cumplir por los estudiantes, en los cuales se debe exaltarlos y motivarlos, también generar el ímpetu de querer aprender las diferentes ciencias, es decir la aptitud de querer ayudar en lo mejor posible a los estudiantes en su aprendizaje y convertirlos con ese apoyo en aprendices creyentes de sus habilidades y con independencia.

Otra característica se refiere a las relaciones con los demás, el profesor efectivo, debe de poner toda su capacidad e impulsarse para elaborar resultados concretos, correctos y positivos para así impresionar e influenciar a otros docentes y estudiantes, él también debe propiciar el trabajo en equipo, lograr que los alumnos aprendan a laborar con quienes se relacione para así lograr metas compartidas y alcanzar niveles de empatía, para poder comprender a otros individuos y analizar el comportamiento que ellos tienen.

En la actualidad ahora se busca docentes que sean altamente efectivos, por esas razones se busca establecer ahora indicadores que permitan medir el desempeño de los profesionales en educación.

Al respecto de ello se hace necesario hacer la evaluación de desempeño docente, Valdés (2000) estudia tres maneras de estándares de calificación del profesor como profesional, que deben ser mínimos, que contienda y genere cambio; si estos fueron mínimos deben señalar la productividad conveniente que alcance para así de esta manera sostener a los docentes, esto permitiría que estén presentes los que no son competentes, otro estándar debe estar ligado a la competitividad, es decir que proporcionen un conjunto de gratificaciones o premios de reconocimiento y económico por demostrar su rendimiento superior, ya que esto hará que exista una competencia entre los docentes y también hace que exista un deterioro en sus relaciones con otros docentes. Y, finalmente los estándares de desarrollo deben estar elaborados para que se fomente la transformación en el campo del saber y habilidades de los pedagogos, en especial aquellas áreas que tienen que mejorar.

Valdez (2000) antes mencionado, también indica que al planificar un determinado modelo de desempeño docente, estos tienen que considerar cuatro principios básicos, esto quiere decir que primero, debe de haber una valoración evaluativa real que se base en el desarrollo de capacidades, frente a la que toma como aspecto solamente el rendimiento, el cual el primer aspecto referido está centrado en evaluar las capacidades con un determinado valor que contribuye a producir y valorar eficazmente el producto, que a calcular solamente el rendimiento propiamente dicho; como segundo criterio es el desarrollo, esto en confrontación con los juicios sobre evaluación uniforme igualitario para todos, que radica en usar aspectos evaluativos múltiples en las cuales reflejan el periodo de desarrollo de un docente o grupo de docentes.

Como tercer criterio se debe contemplar los exámenes subjetivos frente a evaluar de manera objetiva, esto significa que cuando se evalúa sin tomar en cuenta aspectos intrínsecos y complejos del proceso, es necesario hallar situaciones concretas objetivas para así poder desarrollar una evaluación de carácter productivo y finalmente de lo mencionado por el autor es necesario hacer

uso de un sistema que permita evaluar en forma conjunta todos los desempeños del educador, como diagnóstico y a la vez como generador de situaciones de acompañamiento para que la praxis del educador se mejore cada vez, si esto es entendido así entonces el proceso hará una correcta valoración del docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente se expresa la visión de una docencia de calidad, y particularmente se prioriza en función a tres aspectos específicos como son la dimensión pedagógica, cultural y política, que genera que la profesión docente sea peculiar y su carácter de ejercicio democrático, práctico, creativo y crítico. Esta mezcla permite manifestar que el ser docente es una tarea compleja de desempeñarse de manera igualitaria para todos, dependerá que procedimiento se usen para alcanzar el logro de aprendizajes, si bien es cierto en algunos casos podrán coincidir en otro no, pero siempre habrá espacios de singularidad educativa que vivirá el educador; por eso se propicia en la actualidad el evaluar el desempeño de los educadores.

Entre las dimensiones asumidas de acuerdo al Ministerio de Educación (2012) las siguientes:

- A. **Planificación del trabajo pedagógico**, se refiere esta dimensión al trabajo que debe realizar cada docente antes de iniciar su labor en el aula, específicamente debe organizar lo que se hará en el aula con respecto a la organización de competencias, capacidades y conocimientos con el único propósito de lograr competencias en los estudiantes, en esta planificación debe seleccionar estrategias, métodos, recursos, materiales y actividades que permitan al maestro desarrollar la materia o asignatura que corresponde y que esta planificación sea pertinente tomando en cuenta las características socioeconómicas y culturales de los estudiantes a lo que se le llama como la contextualización.
- B. **La Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje**, está referida al interactuar con los estudiantes haciendo uso de todo aquello que se planifico en su sesión de aprendizaje, unidades de aprendizaje y programación curricular anual, estas actividades deben ser direccionadas al aprendizaje del estudiante a través del desarrollo de capacidades y competencias que le servirá en su quehacer cotidiano y en su vida futura, todo lo antes

mencionado tienen también relación con la metodología que utilizara el maestro en la enseñanza teniendo en cuenta que el centro de atención es el estudiante y sus aprendizajes.

C. Las Responsabilidades profesionales, Esta dimensión se refiere a la actitud responsable del maestro o docente en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades de trabajo, las que se encuentran ya estipuladas en las funciones profesionales de la institución y las que están relacionadas a las funciones peculiares y propias de la institución y que son de importancia para su funcionamiento, así tenemos por ejemplo la elaboración , adecuación y mejoramiento de los instrumentos de gestión, reuniones de reflexión, ser parte del planteamiento de metas en la institución que finalmente serán ejecutadas por la plana docente y personal en general.

Desempeño docente en relación a la calidad educativa

Para Martínez y Lavín (2017) hacen una definición de desempeño docente desde el punto de vista de profesionalización que le pone énfasis al hecho de actuar pedagógicamente o la tarea de enseñar, en los últimos tiempos se ha manejado a práctica docente como un hecho trascendental en el quehacer educativo, poniendo como modelos de su práctica , estándares o perfiles al cual el maestro debe alcanzar sin titubear, ser evaluados con instrumentos validados internacionalmente en base a la observación en el aula, es el esmero del maestro que se impondrá ante la mirada de expertos que se colocaran frente a ellos para dirigir y escribir aspectos que deben ser llevados por el maestro como cualquier práctica realizado por especialistas en la enseñanza, la constancia de una buena práctica será la llave del éxito pedagógico, actividades dinámicas que llevaran como resultados al aprendizaje del estudiante resumido en el buen actuar del maestro.

Asertividad o error llevar la medición de la calidad educativa a evaluaciones internacionales (pruebas ECE) con contenidos descontextualizados donde ni el mismo maestro entiende, para que evaluar con estas peculiaridades de redacción y contenidos si el estudiante del área rural desconoce muchos elementos de las pruebas o evaluaciones, como es que debe responder si sus maestros no incluyeron temas que nos son de su contexto.

Calidad educativa solo cuando la sociedad aprueba las condiciones en las que sus hijos egresan de las instituciones educativas o como parte de todo un proceso educativo el producto o resultado suele ser bueno, todo los usuarios de la educación persiguen la calidad educativa con la que sus hijos fueron educados para ingresar a los centros de educación universitaria o superior ya que esta es la única opción para exponerlo ante la sociedad quien es finalmente quien aprueba o desaprueba la calidad educativa.

Con respecto a que si existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa, una posible respuesta puede ser que sí, ya que es un factor intrínseco para la formación del niño y adolescente ¡buenos docentes, buena educación! Es el pensamiento que todo ciudadano acuño en su vida con aspiraciones de estudios superiores, sin embargo no solo el ingreso a las universidades determinara la calidad de educación que recibió, sino que también el hecho de que el nuevo ciudadano pueda con facilidad insertarse a la sociedad es digno de etiquetarlo como un estudiante que recibió una educación de calidad por tanto su forma de enfrentar los problemas y solucionarlos serán la clave muestra de una educación de calidad que recibió durante su etapa escolar por lo que podemos afirmar que el desempeño docente tiene una relación estrecha con la calidad educativa .

Desempeño profesional docente

Al abordar sobre el desempeño docente, se tiene en cuenta como un principio fundamental al maestro con un buen desenvolvimiento en el aula dando a conocer a través de su práctica las oportunidades que le da al estudiante para la realización de sus aprendizajes y que estas llevaran al adolescente a ser un ciudadano con principios éticos y de convivencia pacífica, según su educación el sujeto se insertara a la sociedad sin dificultades, será entonces el desempeño docente que será elogiado y la teoría se dará un espacio para corroborar de su certeza y efectividad según sea planteado.

Añorga (2012) nos refiere con respecto a desempeño docente reconociéndolo como un conglomerado de acciones que ejecuta como parte de su trabajo y profesión en la acción de enseñanza aprendizaje, dando a entender que no todo lo que realiza el maestro en el aula debe formar de conocimientos sino que es fundamental la formación en valores morales y éticos que debe ser parte del ser humano como producto que se enfrentara a la sociedad con problemas.

Esta apreciación da paso a la consideración como una clase de ejercicio profesional docente puede marcar en la vida futura del sujeto que aprendió durante su etapa escolar, como es que el maestro puede convertirse el referente y casi adosado del estudiante, todo esto se encuentra condicionado hacia la capacidad y la eficacia de las acciones del maestro que como un apostolado lleva año tras año de la mano a sus pupilos para enseñarles cómo enfrentar la vida diaria , de acuerdo al contexto donde se desarrolla el individuo.

Se debe tener en cuenta el desempeño de los maestros como las capacidades que posee este para desenvolverse adecuadamente en el aula y que se da a conocer según las destrezas y el tipo de comportamiento laboral, especialmente del profesor que se encuentra en contextos extremos de adecuación, es decir, que la competencias desarrolladas de las personas de acuerdo a la capacitación y especialización a la que se sometió serán determinantes para su puesta en práctica en su desempeño profesional.

Se tiene en consideración las dimensiones del desempeño de los profesores, la exploración, la integración así como de la innovación, se comprende que dichas competencias aumentan y se conocen en diferentes grados de dificultad, ya que existen distintos creadores así como distintos puntos de vista según el tema a tratar.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 General

¿En qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco?

1.4.2 Específico

- ¿Cómo es el nivel de Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco?
- ¿Cuál es nivel de Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco?

- ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco?

1.5 Justificación de estudio

El trabajo de investigación realizado se torna interesante ya que se cuenta con dos variables que tiene que ver con la labor docente, instrumentos validados por especialistas y herramientas que permiten recoger información de la unidad de análisis en estudio, además recogiendo información pertinente a través de la revisión bibliográfica de las variables de estudio y de los temas relacionados con las mismas.

Se torna también importante por considerar relevante las variables en estudio ya que a la masa magisterial le interesa conocer y manejar estos temas que son parte de su vivir y quehacer pedagógico y a su vez permite adquirir conocimientos con respecto al desarrollo humano, es importante también haber abordado estos temas ya que de seguro servirá como aporte a otros trabajos de investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, es adecuado.

- El nivel de Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, es adecuado.
- Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Determinar en qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

1.7.2. Específicos

- Determinar la Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.
- Determinar cuál es nivel de Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.
- Determinar cómo se relacionan las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

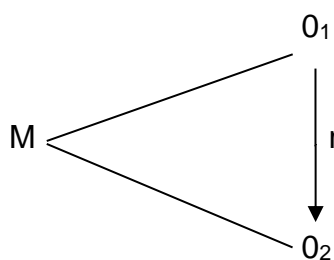
II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Se asume que el trabajo de investigación tiene el diseño correlacional causal de corte transversal teniendo por finalidad encontrar la relación o asociación existente entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño docente, en los sujetos de estudio.

El esquema del tipo de investigación planteado corresponde a un diseño donde no se manipula ninguna variable en estudio por lo que se considera un diseño no experimental, por tanto se puede identificar como un diseño correlacional y con el siguiente esquema:

:



Dónde:

m = Docentes Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega.

O₁ = Medición de la variable Gestión del talento humano

O₂= Medición de la variable Desempeño Docente

r = Grado de relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

- **Variable de estudio 1: Gestión del Talento Humano**

Dimensiones

- Admisión de las personas
- Aplicación de personas
- Compensación de las personas
- Desarrollo de las personas
- Mantenimiento de personas
- Evaluación de personas.

- **Variable de estudio 2 : Desempeño Docente**

Dimensiones:

- Planificación del trabajo pedagógico
- Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje
- Responsabilidades profesionales

2.2.2. Operacionalización

2.2.2.1. Variable de estudio 1: Gestión del Talento Humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Vienen hacer aquellas situaciones y acciones políticas que son útiles para manejar todos los aspectos que tienen que ver con las relaciones interpersonales en la labor que realizan, siendo específicamente el reclutar, evaluar, capacitar, remunerar, además de brindar un espacio seguro, equitativo para los trabajadores de la organización. Dessler (2006)	La gestión del talento como elemento diferenciador, es muy importante para poder distinguirse en el mercado actual, este aspecto de distinción no siempre se presenta. En un sentido concreto, las instituciones que alcanzan el éxito es debido a los trabajadores que se encuentran en la organización.	D1 :Admisión de personas, que es el ingreso de postulantes a una organización, es la fase utilizadas para comprender en la Institución los nuevos elementos, que se denominan procesos de aprovisionamiento de personal, incluyendo el proceso de enlistar y de elección de nuevos trabajadores, (Psicólogos, Sociólogos).	<ul style="list-style-type: none"> Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Provisión o suministro de personas. 	Ordinal Siempre (4) casi Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			D2: Aplicación de personas, métodos usados para esbozar nuevas acciones que los trabajadores hacen en la Institución, y guiar y asistir su actuación. Esto abarca el esbozo de funciones, análisis y explicación de cargos, análisis y especificación de funciones, guía del personal y valoración de la práctica profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Procesos utilizados para diseñar las actividades. Diseño organizacional Diseño de cargos, análisis y descripción de cargos 	
			D3: Compensación de las personas, procesos	<ul style="list-style-type: none"> Procesos utilizados para 	

			empleados para adictear a los trabajadores y de esa manera compensar sus carestías personales, que tienen mayor reflejo. Ello incluye, gratificación, emolumentos y beneficios y seguro social, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar).	<p>Incentivar a las personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales 	
			D4: Desarrollo de personas, son los procedimientos usados para capacitar y aumentar el avance profesional y propio. Esto abarca la preparación y avance de los trabajadores, conjunto de planes para la Innovación y evolución de las facultades y escuelas profesionales de comunicación e Integración, (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores).	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos empleados para capacitar e Incrementar el desarrollo profesional. • Entrenamiento y desarrollo de las personas 	
			D5: Mantenimiento de personas, conjunto de procedimientos usados en la creación de situaciones ambientales y	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para crear condiciones ambientales. • Seguridad y calidad de vida. 	

2.2.2.2. Variable de estudio 2: Desempeño Docente

			psicológicas agradables para las diferentes acciones del personal, Incluye, la gestión disciplinar, sanidad, seguridad y condiciones aceptables de vida y la conservación de los vínculos sindicales, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las relaciones sindicales. 	
			D6: Evaluación de personas, procedimientos utilizados para conducir e inspeccionar las acciones de los trabajadores, verificando el producto. Comprende los diferentes datos y sistemas informativos sobre la acción de gerenciar, Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades. 	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población- muestra universal

Se considera así al número total que es la población y que a su vez es la muestra de estudio no habiendo opción de seleccionar un número determinado de sujetos de estudio y prefiriendo tomar en cuenta al total de sujetos por lo que se consideró a 30 docentes de la CETPRO Inca Garcilaso de Vega-Cusco- Cusco, estos se organizaran en el siguiente cuadro:

Población - muestra

Integrantes de la población- muestra	Total
Docentes	30
Total	30

Fuente: Cuadro de Distribución de Horas (2018)

2.3.2 Muestreo

El muestreo utilizado fue el muestreo censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Para las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente se utilizaron la técnica de la encuesta teniendo esta como finalidad el recojo de información de una determinada cantidad de sujetos (muestra) con respecto a sus apreciaciones de las variables en estudio (Abanto, 2014, p. 47).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la, aplicación de instrumentos (cuestionario) se tuvo que plantear ítems y administrar a los sujetos a través de un documento escrito en la que contiene preguntas direccionadas a las variables de estudio sobre un determinado asunto. (Abanto, 2014. p. 47).

Para cada variable se utilizó instrumentos;

1: Gestión del talento humano: los ítems planteados estuvieron sujetos a un conjunto de respuestas o alternativas de tipo Likert, nunca, a veces, casi siempre y siempre.

2: Desempeño Docente: los ítems planteados estuvieron sujetos a un conjunto de respuestas o alternativas de tipo Likert, nunca, a veces, casi siempre y siempre.

2.4.2.1. Validez

Se realizó mediante de juicios de expertos en ambas variables.

2.4.2.2 Confiabilidad

Los instrumentos elaborados para las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño docente se realizaron tomando en cuenta las dimensiones establecidas, sin embargo antes de la aplicación de los mismos, se hizo el cálculo del índice de consistencia de Alpha de Crombach.

Se utilizó la siguiente fórmula para calcular el valor de α ,:

Donde los valores son:

α = Alfa de Crombach

K = Número de ítem

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

A continuación se calculó la varianza de los ítems, para lo cual se utilizó el estadístico SPSS, v. 21; mediante la varianza de los ítems del instrumento formulado, los rangos de confiabilidad establecidos son:

Rangos para Interpretación del Coeficiente Alpha de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Resultados para la variable 1: Gestión del Talento Humano mediante el índice de Alfa de Crombach

Estadísticos descriptivos		
ítems	N	Varianza
VAR00001	30	.377
VAR00002	30	.309
VAR00003	30	.500
VAR00004	30	.377
VAR00005	30	.309
VAR00006	30	.500
VAR00007	30	.377
VAR00008	30	.309
VAR00009	30	.500
VAR00010	30	.377
VAR00011	30	.309
VAR00012	30	.500
VAR00013	30	.377
VAR00014	30	.309
VAR00015	30	.500
VAR00016	30	.377
VAR00017	30	.309
VAR00018	30	.500
VAR00019	30	.377
VAR00020	30	.309
VAR00021	30	.500
VAR00022	30	.377
VAR00023	30	.309
VAR00024	30	.500
VAR00025	30	.377
Suma de varianzas		22.123
Total varianza		102.028

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{25}{25 - 1} \left[1 - \frac{22.123}{102.028} \right] = 1.04[1 - 0.2168] = 1.04[0.7832] = 0.8145$$

Los resultados hallados en la presente investigación para la variable Gestión del talento humano, de acuerdo al alfa de Crombach es 0.8145; lo que significa que es confiable dicho instrumento.

Resultados para la variable 2: Desempeño Docente mediante el índice de Alfa de Crombach

Estadísticos descriptivos

ítems	N	Varianza
VAR00001	30	.416
VAR00002	30	.336
VAR00003	30	.300
VAR00004	30	.300
VAR00005	30	.300
VAR00006	30	.255
VAR00007	30	.300
VAR00008	30	.280
VAR00009	30	.389
VAR00010	30	.437
VAR00011	30	.291
VAR00012	30	.219
VAR00013	30	.240
VAR00014	30	.298
VAR00015	30	.346
VAR00016	30	.245
VAR00017	30	.291
VAR00018	30	.209
VAR00019	30	.222
VAR00020	30	.192
VAR00021	30	.473
VAR00022	30	.482
VAR00023	30	.483
VAR00024	30	.240
VAR00025	30	.146
VAR00026	30	.255
VAR00027	30	.313
VAR00028	30	.618
VAR00029	30	.222
VAR00030	30	.240
Suma de varianzas		9.340
Total varianza		101.786

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{30}{30 - 1} \left[1 - \frac{9.340}{101.786} \right] = 1.03[1 - 0.098] = 1.04[0.9082] = 0.9446$$

Los resultados hallados en la presente investigación para la variable Desempeño docentes, de acuerdo al alfa de Crombach es 0.9446; lo que significa que es altamente confiable dicho instrumento.

De todo lo expresado se asume que ambos instrumentos son confiables, por lo tanto su aplicación es adecuada en el presente estudio.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Los datos obtenidos después de la aplicación de los instrumentos, que en este caso son los cuestionarios de las Variables Gestión del Talento Humano y Desempeño docente, los datos recolectados, serán organizados y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos de barras, con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 23 y Excel.

Para hacer el análisis descriptivo y correlacional, se utilizará el uso de frecuencias y porcentajes, la prueba estadística de τ_b de Kendall, mediante el cual se indica si estas variables están asociadas y en qué medida es el nivel de asociación que tienen.

El Tau-b de Kendall, es una la medida estadística no paramétrica que tienen como fin la asociación de variables como son la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Docente, asumiéndose los rangos considerando para ello los empates. Los valores cuando se aproximan a 1 significan mayor nivel de asociación en relación a tablas cuadradas. La fórmula aplicada fue:

$$T_b = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_o - n_1)(n_o - n_2)}}$$

Donde:

n_c : Número de pares concordantes.

n_d : Número de pares que no concuerdan.

n_1 : Número de valores empatados del i-esimo grupo de empates para la primera cantidad.



n_2 : Número de valores empatados del j-esimo grupo de empates para la segunda cantidad.

Para la interpretación del valor de “Tau-b”:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Después de la obtención de datos por medio de la utilización y aplicación de cuestionarios, en el Centro de Educación Técnico Productiva “Inca Garcilaso de la Vega” se organizaron en una matriz denominado matriz data.

Las tablas y gráficos se organizó de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación es la misma como sigue.

Tabla N° 01
Variable Gestión del Talento Humano

Variable de Estudio 1	Dimensiones	Categorías	Valoración
Gestión del Talento Humano	Admisión de personas	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Aplicación de Personas	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Compensación de Personas	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Desarrollo de personas	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Mantenimiento de Personas	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Evaluación del Personal	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4

Tabla N° 02
Variable Desempeño Docente

Variable de Estudio 2	Dimensiones	Categorías	Valoración
Desempeño Docente	Planificación del trabajo pedagógico	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4
	Responsabilidades profesionales	Nunca	1
		A veces	2
		Casi siempre	3
		Siempre	4

Estos datos reflejan los valores asignados a cada una de las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente. Donde en base a los resultados se ha organizado la información mediante la estadística descriptiva, de la siguiente manera:

3.2. Análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones

3.2.1. Variables: Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente

Usando la medida de tendencia central moda, el porcentaje (%), se construyeron las tablas respectivas

De la Variable Gestión del Talento Humano

A) Dimensión Admisión de las Personas

Tabla N° 03

Dimensión de Admisión de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Admisión de las Personas	Nunca	5	22.2%
	A veces	2	6.7%
	Casi siempre	22	66.7%
	Siempre	1	4.4%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 01
Dimensión de Admisión de las Personas en la muestra en estudio

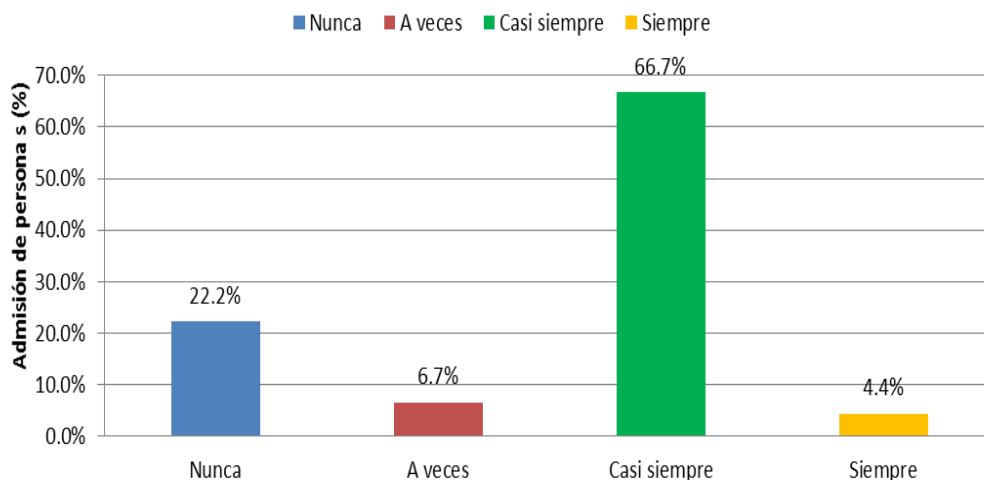


Figura 1. Resultados de la dimensión de las personas en la muestra estudiada

ANALISIS E INTERPRETACION

De la tabla N° 03, se aprecia que el 22.2% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco nunca se realiza el proceso de admisión del personal a la institución, mientras que el 66.7% manifiesta que casi siempre, cifras que nos dan a entender que en la institución para contratar, asignar personal se sigue un proceso de enlistamiento o aprovisionamiento de trabajadores, considerando que si existe una gestión regularmente apropiada del talento humano.

B) Dimensión Aplicación de las Personas

Tabla N° 04

Dimensión de Aplicación de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Aplicación de las Personas	Nunca	5	8.9%
	A veces	2	22.2%
	Casi siempre	22	2.2%
	Siempre	1	66.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 02
Dimensión de Aplicación de las Personas en la muestra en estudio

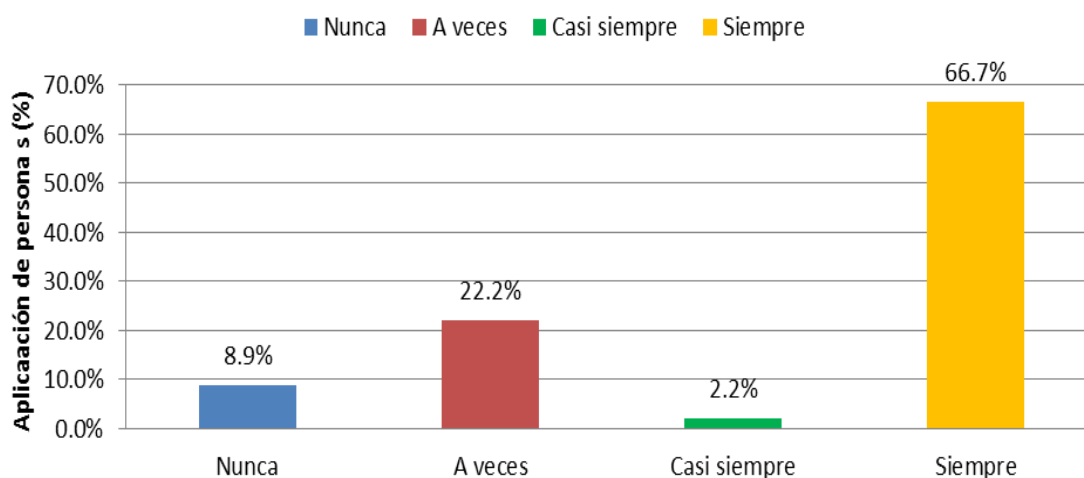


Figura 2. Resultados de la dimensión aplicación de las personas en la muestra estudiada

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 04, se aprecia que el 66.7% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco siempre se realiza el proceso de aplicación de personal dando asistencia y guiando sus nuevas acciones, explicando y especificando las funciones que debe cumplir cada trabajador o profesional, sin embargo el 22.2% manifiesta que A veces se realiza esta acción por lo que podemos manifestar que si existe una gestión regularmente apropiada del talento humano. Debemos aclarar que también existe un porcentaje mínimo que manifiesta que nunca se realiza estas acciones o por lo menos a nuestro entender no lo pudieron ver.

C) Dimensión Compensación de las Personas

Tabla N° 05
Dimensión de Compensación de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Compensación de las Personas	Nunca	16	42.2%
	A veces	10	28.9%
	Casi siempre	3	17.8%
	Siempre	1	11.1%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 03
Dimensión de Compensación de las Personas en la muestra en estudio

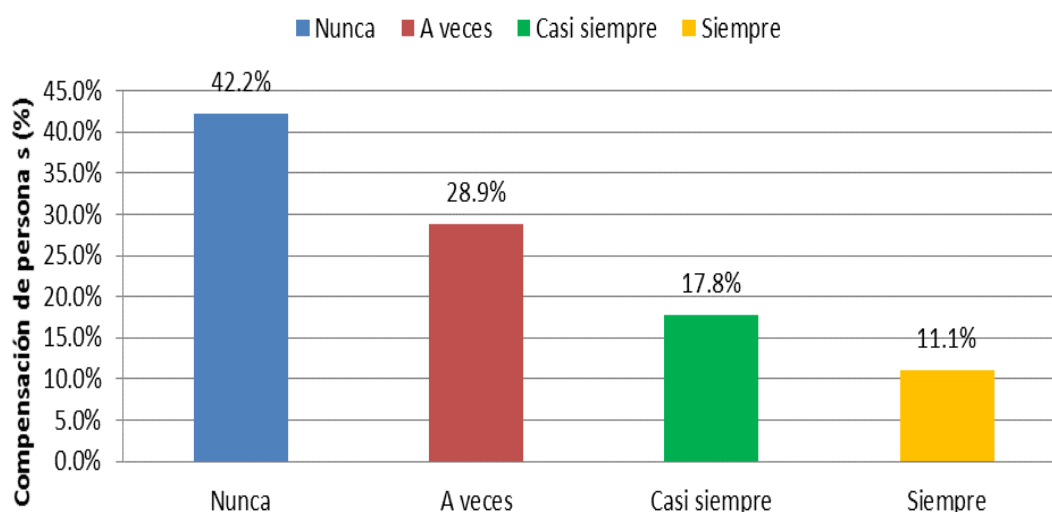


Figura 3. Resultados de la dimensión compensación de las personas en la muestra estudiada

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 05, con respecto a la compensación de personas se aprecia que el 42.2% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco nunca se realiza este proceso no se anima e incentiva para realizar bien sus funciones y menos se otorga gratificaciones a los logros obtenidos institucionalmente, de la misma forma el 28.9% manifiesta que A veces se realiza esta acción por lo que podemos manifestar que la gestión del talento humano en cuestión de recompensa no se está tomando en cuenta.

D) Dimensión Desarrollo de las Personas

Tabla N° 06

Dimensión de Desarrollo de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Desarrollo de las Personas	Nunca	4	17.8%
	A veces	17	55.6%
	Casi siempre	6	20.0%
	Siempre	3	6.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 04
Dimensión de Desarrollo de las Personas en la muestra en estudio

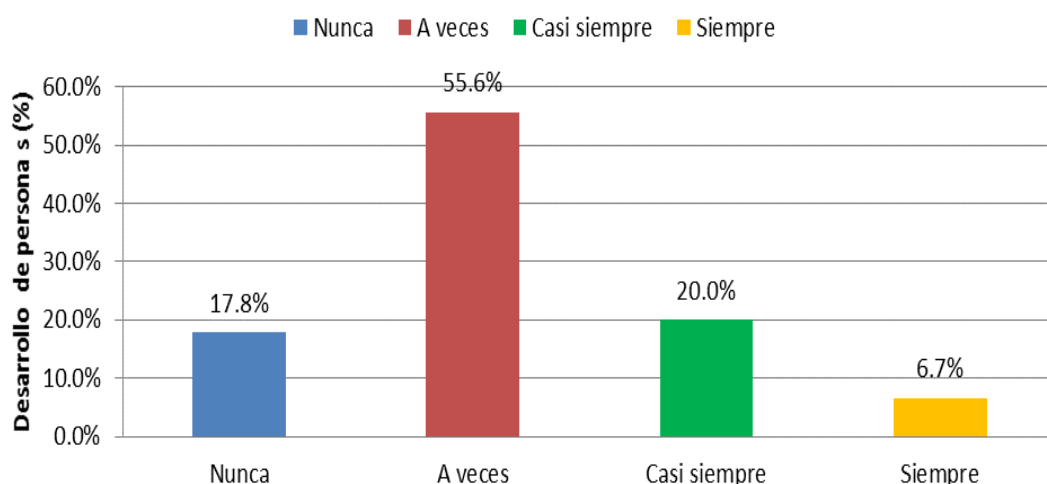


Figura 4. Resultados de la dimensión desarrollo de las personas en la muestra estudiada

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 06, se deduce que el 55.6% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco A veces se realiza el proceso de desarrollo de personal realizando talleres, capacitaciones y preparando al personal para su desenvolvimiento en la labor encomendada sin embargo el 17.8% manifiesta que nunca se realiza esta acción por lo que podemos manifestar que la gestión del talento humano se está llevando regularmente en la institución y que estas acciones deberían ser constantes si es que la institución quiere resultados óptimos en la labor que desempeña cada trabajador.

E) Dimensión Mantenimiento de las Personas

Tabla N° 07
Dimensión Mantenimiento de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Mantenimiento de las personas	Nunca	3	6.7%
	A veces	5	22.2%
	Casi siempre	2	4.4%
	Siempre	20	66.7%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 05
Dimensión Mantenimiento de las Personas en la muestra en estudio

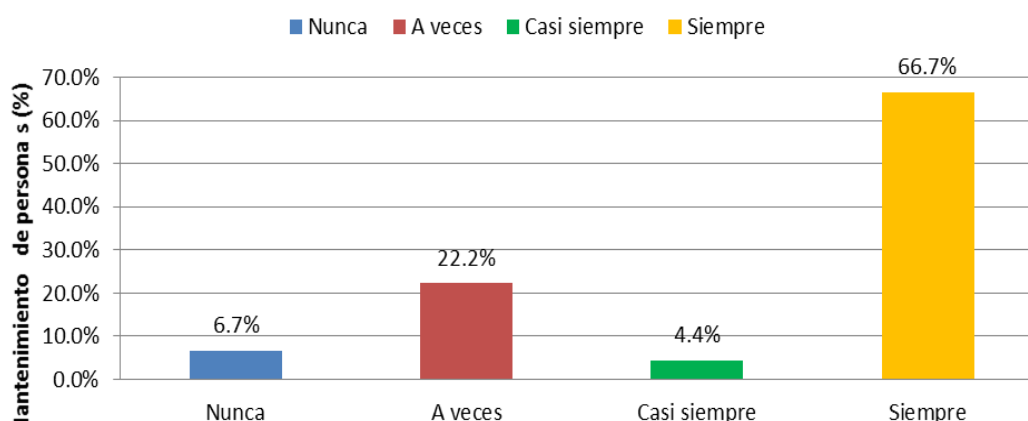


Figura 5. Resultados de la dimensión mantenimiento de las personas en la muestra estudiada

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 07, con respecto a la dimensión de mantenimiento de personas se aprecia que el 66.7% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco siempre se realiza este proceso otorgando al trabajador ambientes agradables, preocupándose en su seguridad, salud y condiciones de trabajo que permiten realizar sus actividades adecuadamente, de la misma forma el 22.2% manifiesta que A veces se realiza esta acción por lo que podemos afirmar que la gestión del talento humano en cuestión de creación de ambientes agradables para desenvolverse laboralmente en la institución está siendo atendida adecuadamente.

F) Dimensión Evaluación de las Personas

Tabla N° 08
Dimensión Evaluación de las Personas en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Evaluación de las Personas	Nunca	1	2.2%
	A veces	19	64.4%
	Casi siempre	10	33.3%
	Siempre	0	0.0%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 06
Dimensión Evaluación de las Personas en la muestra en estudio

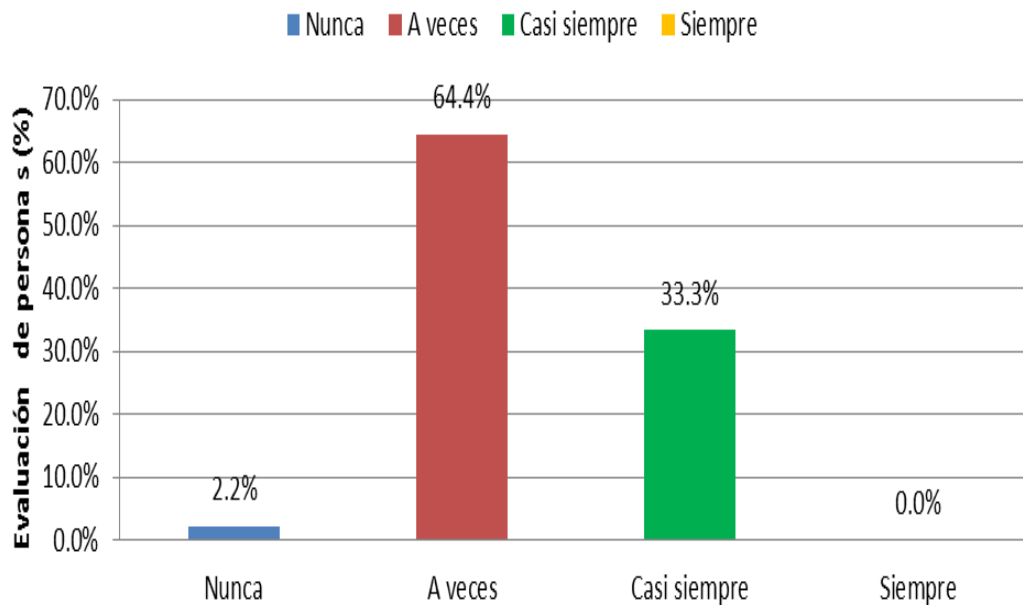


Figura 6. Resultados de la dimensión evaluación de las personas en la muestra estudiada

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 08, podemos observar que con respecto a la dimensión de evaluación de personas se aprecia que el 64.4% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco A veces se realiza este proceso verificando e inspeccionando la labor que realiza cada trabajador. La evaluación a cada trabajador es de vital importancia porque no solo se debe evaluar sino que también se debe tomar decisiones para orientar sobre las debilidades encontradas en la labor realizada y regular estas con espacios de reflexión y autorreflexión institucional, de la misma forma el 33.3% manifiesta que casi siempre se realiza esta acción por lo que podemos afirmar que la gestión del talento humano en cuestión de evaluación se está cumpliendo regularmente lo que debe mejorarse para lograr objetivos institucionales y que a su vez permita el crecimiento y desarrollo personal y organizacional.

G) Variable Gestión del Talento Humano

Tabla N° 09
Variable Gestión del Talento Humano en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Desempeño docente	Nunca	4	17.8%
	A veces	9	26.7%
	Casi siempre	10	31.1%
	Siempre	7	24.4%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 07
Variable Gestión del Talento Humano en la muestra en estudio

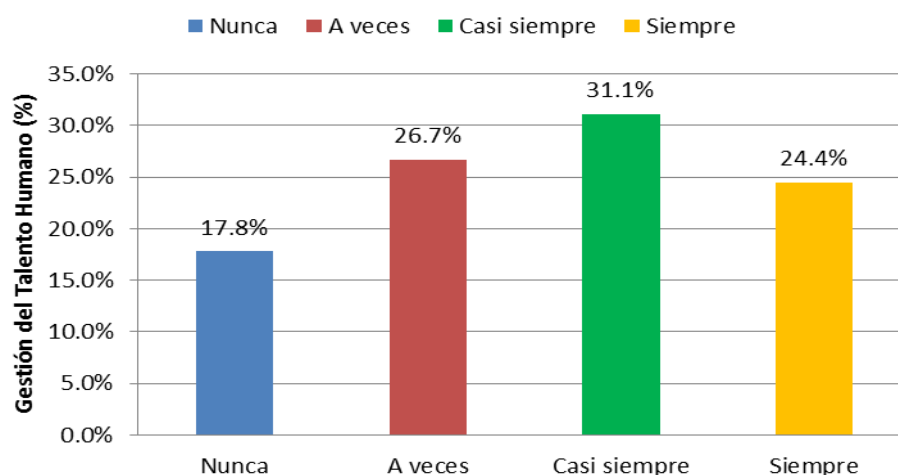


Figura 7. Resultados de la Variable Gestión del Talento Humano

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 09, podemos observar que con respecto a la variable **Gestión del Talento Humano** que el 31.1% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco casi siempre es adecuado la gestión del talento humano, el 26.7% manifiesta que Gestión del Talento Humano es A veces adecuado y el 24.4% dice que **Gestión del Talento Humano** es siempre adecuado, estos resultados nos hacen ver que la mayoría de encuestados

está de acuerdo de alguna manera que el docente se encuentra en un nivel adecuado en cuanto a la **Gestión del Talento Humano** y que se utiliza los procedimientos correspondientes para el reclutamiento y contratación del personal en esta institución

De la variable Desempeño Docente

A) Dimensión de planificación del trabajo pedagógico

Tabla N° 10
Dimensión de planificación del trabajo pedagógico en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Planificación del trabajo pedagógico	Nunca	0	0.0%
	A veces	4	2.2%
	Casi siempre	14	53.3%
	Siempre	12	44.4%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 08
Dimensión de planificación del trabajo pedagógico en la muestra en estudio

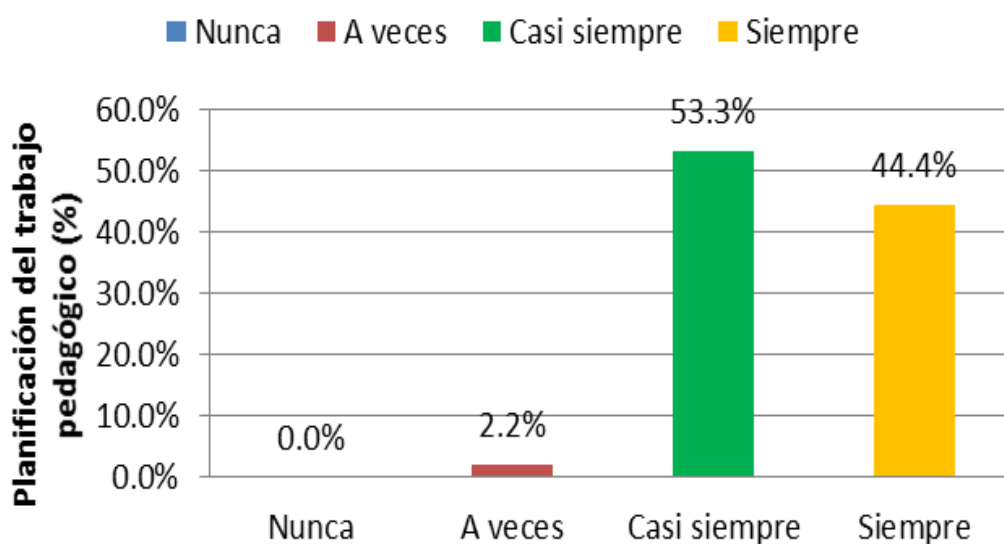


Figura 8. Resultados de la dimensión planificación de trabajo pedagógico en la muestra

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 10, podemos observar que con respecto a la dimensión Planificación del Trabajo el 53.3% de los encuestados consideran que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco casi siempre se realiza la planificación, además que el 44.4% manifiesta que siempre el docente planifica su trabajo, estos resultados nos indican que la gran mayoría de docentes planifica su trabajo pedagógico.

B) Dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

Tabla N° 11
Dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Nunca	0	0.0%
	A veces	1	2.2%
	Casi siempre	22	73.3%
	Siempre	7	24.4%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 09
Dimensión de Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la muestra en estudio

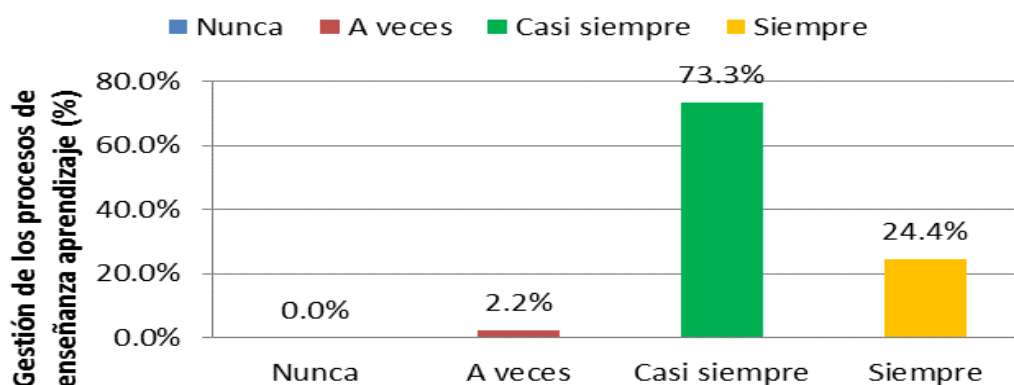


Figura 9. Resultados de la dimensión Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la muestra

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 11, podemos observar que con respecto a la dimensión gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje el 73.3% de encuestados manifiestan que los docentes casi siempre interactúan las actividades que planificaron en su programación, unidades utilizando estrategias metodológicas que permiten el logro de competencias y aprendizajes en los estudiantes además el 24.4% dice que siempre realiza acciones que permiten lograr aprendizajes, estos resultados nos permiten asegurar que los maestros en esta institución realizan adecuadamente la planificación para la enseñanza.

C) Dimensión de Responsabilidades profesionales

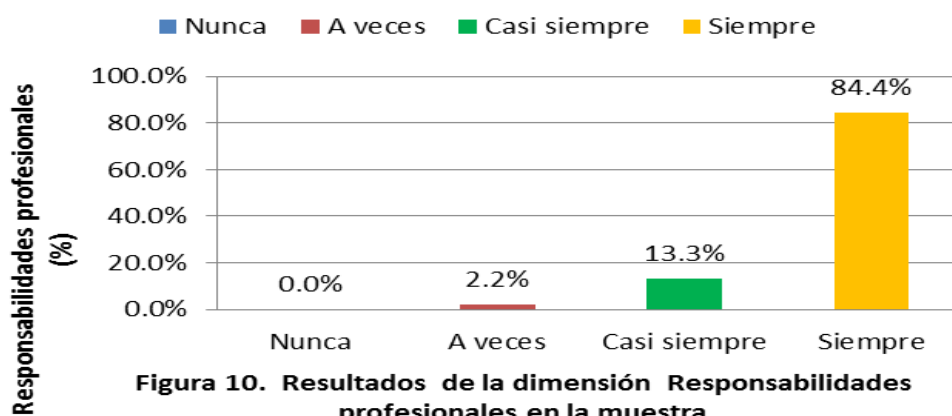
Tabla N° 12
Dimensión de Responsabilidades profesionales en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Responsabilidades profesionales	Nunca	0	0.0%
	A veces	1	2.2%
	Casi siempre	3	13.3%
	Siempre	26	84.4%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 10

Dimensión de Responsabilidades profesionales en la muestra en estudio



ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 12, encontramos resultados con respecto a la dimensión Responsabilidades Profesionales, en ella observamos que el 84.4% de encuestados manifiestan que en Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco se cumple con las responsabilidades asignadas y un 13.3% dice que casi siempre las responsabilidades son cumplidas por el personal docente, viendo estos resultados significativos podemos afirmar que en la institución las responsabilidades distribuidas a los trabajadores son cumplidas adecuadamente.

D) Variable Desempeño Docente

Tabla N° 13
Variable Desempeño Docente en la muestra en estudio

Dimensión	Categorías	f	%
Responsabilidades profesionales	Nunca	0	0.0%
	A veces	0	0.0%
	Casi siempre	14	48.9%
	Siempre	16	51.1%
	Total	30	100.0%

Fuente: Resultado de Cuestionarios aplicados (2018)

Gráfico N° 10

Variable Desempeño Docente en la muestra en estudio

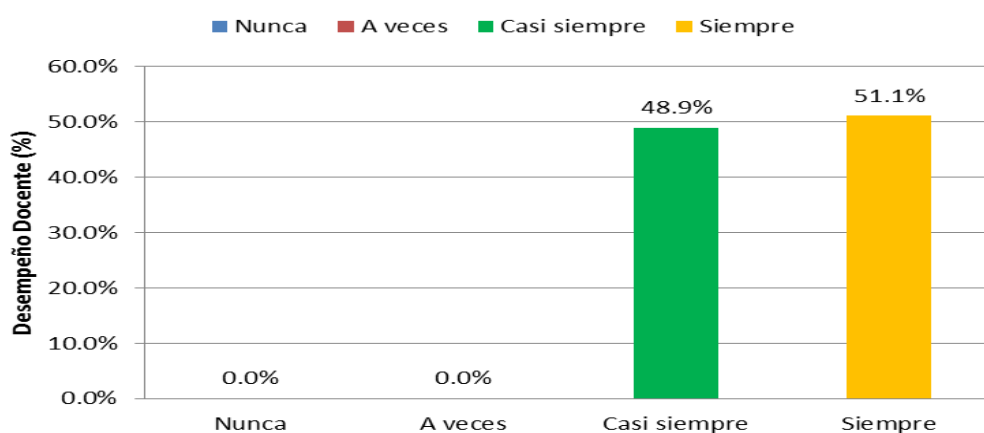


Figura 10. Resultado del Desempeño Docente en la muestra

ANALISIS E INTERPRETACION

En la tabla N° 13, encontramos resultados con respecto a la variable Desempeño Docente, en ella observamos que el 51.1% de encuestados manifiestan que en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco siempre es adecuado el desempeño docente 48.9% manifiesta que casi siempre el desempeño docente es adecuado, viendo estos resultados es importante resaltar que la labor docente esta evaluado a través de instrumentos que miden su desempeño.

3.3. Prueba de Hipótesis

3.3.1. Prueba de Hipótesis General

Tabla 15
Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente

Variables		Desempeño Docente					Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Gestión del Talento Humano	Nunca	f	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	2.2%
	A veces	f	0	0	5	1	4
		%	0.0%	0.0%	11.1%	2.2%	13.3%
	Casi siempre	f	0	0	16	5	19
		%	0.0%	0.0%	35.6%	11.1%	46.7%
	Siempre	f	0	0	1	16	7
		%	0.0%	0.0%	2.2%	35.6%	37.8%
Total	f	0	0	12	18	30	
	%	0.0%	0.0%	48.9%	51.1%	100.0%	

Análisis e Interpretación

De la tabla N° 15, al respecto de la relación de las de la gestión del talento humano se sabe que el 35.6% de los docentes indican que casi siempre se promueve el talento humano esto permite que siempre haya un buen desempeño del docente, el 35.6% de encuestados indica que siempre se promueve las habilidades laborales esto genera que a veces se desarrolle un buen desempeño en los educadores. De lo

mencionado se concluye que a buena gestión del talento humano existirá mayor nivel de desempeño de los educadores.

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis General

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Desempeño docente en el Centro de Educación de Alternativa "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco. H_a : La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Desempeño docente en el Centro de Educación de Alternativa "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.000$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.562$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación moderada significativa entre la gestión del talento humano y el Desempeño docente en el Centro de Educación de Alternativa "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco.

3.3.2. Prueba de Hipótesis Específica

Tabla 16

Admisión de personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Admisión de personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	3	0
		%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%
	Casi siempre	f	0	1	18	4
		%	0.0%	2.2%	40.0%	8.9%
	Siempre	f	0	0	12	6
		%	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%
Total	f	0	1	23	6	
	%	0.0%	2.2%	73.3%	24.4%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La admisión de personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La admisión de personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.000$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.324$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la admisión de personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 17
Admisión de personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Admisión de personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%
	Casi siempre	f	0	1	18	4
		%	0.0%	2.2%	40.0%	8.9%
	Siempre	f	0	0	12	6
		%	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%
Total	f	0	1	23	6	
	%	0.0%	2.2%	73.3%	24.4%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La admisión de personas no se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La admisión de personas se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.000$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.245$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la admisión de personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 18
Admisión de personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Admisión de personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	1	2
		%	0.0%	0.0%	2.2%	4.4%
	Casi siempre	f	0	1	4	18
		%	0.0%	2.2%	8.9%	40.0%
	Siempre	f	0	0	1	17
		%	0.0%	0.0%	2.2%	37.8%
	Total	f	0	1	11	18
		%	0.0%	0.0%	2.2%	37.8%

	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%
--	---	------	------	-------	-------	--------

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 :	La admisión de personas no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a :	La admisión de personas se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	α	=0.05
Valor de p calculado	p	=0.003
Valor de tau b Kendall	T_B	= 0.209
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la admisión de personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco	

Tabla 19
Aplicación de personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico					Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Aplicación de personas	Nunca	f	0	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	A veces	f	0	0	4	1	5
		%	0.0%	0.0%	8.9%	2.2%	11.1%
	Casi siempre	f	0	1	14	10	14
		%	0.0%	2.2%	31.1%	22.2%	55.6%
	Siempre	f	0	0	6	9	11
		%	0.0%	0.0%	13.3%	20.0%	33.3%
Total	f	0	1	11	18	30	
	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Aplicación de personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Aplicación de personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.004$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.240$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Aplicación de personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 20
Aplicación de personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Aplicación de personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	3	0
		%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%
	Casi siempre	f	0	1	18	4
		%	0.0%	2.2%	40.0%	8.9%
	Siempre	f	0	0	12	6
		%	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%
Total	f	0	1	11	18	30
	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Aplicación de personas no se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Aplicación de personas se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.002$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.517$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Aplicación de personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 21
Aplicación de personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional					Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Aplicación de personas	Nunca	f	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	2.2%
	A veces	f	0	2	3	5	0
		%	0.0%	4.4%	6.7%	11.1%	0.0%
	Casi siempre	f	1	4	10	15	21
		%	2.2%	8.9%	44.4%	55.6%	2.2%
	Siempre	f	0	0	15	15	0
		%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
Total	f	0	1	11	18	30	
	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Aplicación de personas no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Aplicación de personas se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.009$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.324$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Aplicación de personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 22

Compensación de Personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Compensación de Personas	Nunca	f	0	2	1	3	0
		%	0.0%	4.4%	2.2%	6.7%	0.0%
	A veces	f	0	11	7	8	25
		%	0.0%	24.4%	15.6%	40.0%	40.0%
	Casi siempre	f	1	8	9	7	12
		%	2.2%	17.8%	20.0%	40.0%	2.2%
	Siempre	f	0	3	3	6	3
		%	0.0%	6.7%	6.7%	13.3%	0.0%
Total	f	0	1	11	18	30	
	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Aplicación de personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Aplicación de personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.503$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.090$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que no existe correlación entre la Aplicación de personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 23
Compensación a las Personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Compensación a las Personas	Nunca	f	0	0	3	0	3
		%	0.0%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%
	A veces	f	0	0	12	6	8
		%	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%	40.0%
	Casi siempre	f	0	0	15	3	8
		%	0.0%	0.0%	33.3%	6.7%	40.0%
	Siempre	f	0	1	3	2	11
		%	0.0%	2.2%	6.7%	4.4%	13.3%
Total	f	0	1	11	18	30	
	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Compensación a las Personas no se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Compensación a las Personas se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.676$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.063$
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que no existe correlación entre la Aplicación de personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 24
Compensación a personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Compensación a personas	Nunca	f	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
	A veces	f	0	4	14	18
		%	0.0%	8.9%	31.1%	40.0%
	Casi siempre	f	1	1	16	18
		%	2.2%	2.2%	35.6%	40.0%
	Siempre	f	0	1	5	6
		%	0.0%	2.2%	11.1%	13.3%
Total	f	0	1	11	18	

	%	0.0%	2.2%	13.3%	84.4%	100.0%
--	---	------	------	-------	-------	--------

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Compensación a personas no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Compensación a personas se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.0430$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.028$
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que no existe correlación entre la Compensación a personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 25

Desarrollo de las personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Desarrollo de las personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	10	6
		%	0.0%	0.0%	22.2%	13.3%
	Casi siempre	f	0	1	7	5
		%	0.0%	2.2%	15.6%	11.1%
	Siempre	f	0	0	7	8
		%	0.0%	0.0%	15.6%	17.8%
Total	f	0	1	17	12	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : El desarrollo de las personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.002$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.124$
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre el desarrollo de las personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 26
Desarrollo de las personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Desarrollo de las personas	Nunca	f	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	9	7	16
		%	0.0%	0.0%	20.0%	15.6%	35.6%
	Casi siempre	f	0	1	12	0	13
		%	0.0%	2.2%	26.7%	0.0%	28.9%
	Siempre	f	0	0	11	4	12
		%	0.0%	0.0%	24.4%	8.9%	33.3%
Total	f	0	1	17	12	30	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : El desarrollo de las personas no se relaciona significativamente con la gestión del proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la gestión del proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.003$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.113$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre el desarrollo de las personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 27
Desarrollo de las Personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Desarrollo de las Personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	1	1	14
		%	0.0%	2.2%	2.2%	31.1%
	Casi siempre	f	0	0	5	8
		%	0.0%	0.0%	11.1%	17.8%
	Siempre	f	0	0	0	15
		%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	Total	f	0	1	17	12
		%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : El desarrollo de las personas no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.003$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.113$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre el desarrollo de personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 28

Mantenimiento de las Personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Mantenimiento de las Personas	Nunca	f	0	0	0	0	
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	A veces	f	0	0	3	1	4
		%	0.0%	0.0%	6.7%	2.2%	8.9%
	Casi siempre	f	0	1	11	8	20
		%	0.0%	2.2%	24.4%	17.8%	44.4%
	Siempre	f	0	0	10	11	21
		%	0.0%	0.0%	22.2%	24.4%	46.7%
Total	f	0	1	17	12	30	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : El mantenimiento de las personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : El mantenimiento de las personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.008$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.170$
Conclusión	Como $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre el mantenimiento de las personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 29

Mantenimiento de las personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Mantenimiento de las Personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	1	3	4
		%	0.0%	2.2%	6.7%	0.0%
	Casi siempre	f	0	0	20	0
		%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%
	Siempre	f	0	0	10	11
		%	0.0%	0.0%	22.2%	24.4%
Total	f	0	1	17	12	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : Mantenimiento de las Personas no se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : Mantenimiento de las Personas se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.07$
Valor de p calculado	$p = 0.000$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.603$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre el mantenimiento de las personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 30
Mantenimiento de las personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Mantenimiento de las personas	Nunca	f	0	0	0	1	
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%	
	A veces	f	0	0	1	3	4
		%	0.0%	0.0%	2.2%	6.7%	8.9%
	Casi siempre	f	0	1	3	16	20
		%	0.0%	2.2%	6.7%	35.6%	44.4%
	Siempre	f	0	0	2	19	21
		%	0.0%	0.0%	4.4%	42.2%	46.7%
Total	f	0	1	17	12	30	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : Mantenimiento de las personas no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : Mantenimiento de las personas se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.007$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.156$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre Mantenimiento de las personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 31

Evaluación de las personas y Planificación del trabajo pedagógico

Variables		Planificación del trabajo pedagógico				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Evaluación de las personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	9	2
		%	0.0%	0.0%	20.0%	4.4%
	Casi siempre	f	0	1	8	6
		%	0.0%	2.2%	17.8%	13.3%
	Siempre	f	0	0	7	11
		%	0.0%	0.0%	15.6%	24.4%
Total	f	0	1	17	12	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Evaluación de las personas no se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Evaluación de las personas se relaciona significativamente con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.043$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.254$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Evaluación de las personas con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 31
Evaluación de las personas y Gestión de procesos de enseñanza

Variables		Gestión de procesos de enseñanza				Total	
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Evaluación de las personas	Nunca	f	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	2.2%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	0	8	3	11
		%	0.0%	0.0%	17.8%	6.7%	24.4%
	Casi siempre	f	0	1	12	2	15
		%	0.0%	2.2%	26.7%	4.4%	33.3%
	Siempre	f	0	0	12	6	18
		%	0.0%	0.0%	26.7%	13.3%	40.0%
Total	f	0	1	17	12	30	
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	100.0%	

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

Interpretación y análisis: Hipótesis estadísticas	H_0 : La Evaluación de las personas no se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
	H_a : La Evaluación de las personas se relaciona significativamente con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco
Nivel de significación	$\alpha = 0.05$
Valor de p calculado	$p = 0.004$
Valor de tau b Kendall	$T_B = 0.129$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Evaluación de las personas con la gestión de proceso de enseñanza de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco

Tabla 32

Evaluación de las personas y Responsabilidad profesional

Variables		Responsabilidad profesional				Total
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Evaluación de las personas	Nunca	f	0	0	0	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	2.2%
	A veces	f	0	1	1	2
		%	0.0%	2.2%	2.2%	20.0%
	Casi siempre	f	0	0	5	10
		%	0.0%	0.0%	11.1%	22.2%
	Siempre	f	0	0	0	18
		%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%
Total	f	0	1	17	12	30
	%	0.0%	2.2%	53.3%	44.4%	100.0%

Procedimiento de la Prueba de Hipótesis Específica

<p>Interpretación y análisis:</p> <p>Hipótesis estadísticas</p>	<p>H_0: La Evaluación de las no se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco</p> <p>H_a: La Evaluación de las se relaciona significativamente con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco</p>
<p>Nivel de significación</p>	<p>$\alpha = 0.05$</p>
<p>Valor de p calculado</p>	<p>$p = 0.004$</p>
<p>Valor de tau b Kendall</p>	<p>$T_B = 0.231$</p>
<p>Conclusión</p>	<p>Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe correlación entre la Evaluación de las personas con la Responsabilidad profesional de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"-Cusco</p>

17

V. DISCUSIÓN

Un aspecto importante en las organizaciones se ha convertido el tener el recurso humano, bien comprometido con la institución, que se sienta parte de ella para que pueda aportar en su crecimiento, en ese sentido en el presente estudio se busca relacionar en qué medida la gestión el talento humano permite contribuir el desarrollo del desempeño del docente, en ese sentido se establece la discusión de resultados:

Para la hipótesis la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes, se asume lo mencionado en la tabla al respecto de la relación de las de la gestión del talento humano se sabe que el 35.6% de los docentes indican que casi siempre se promueve el talento humano esto permite que siempre haya un buen desempeño del docente, el 35.6% de encuestados indica que siempre se promueve las habilidades laborales esto genera que a veces se desarrolle un buen desempeño en los educadores. De lo mencionado se concluye que a buena gestión del talento humano existirá mayor nivel de desempeño de los educadores.; de lo mencionado por Rodríguez (2014), este estudio apoya a lo hallado en este estudio, debido a que se recabo información sobre cómo incide la gestión del talento humano en la atención al cliente en la mencionada institución.

Las características de la Gestión del Talento Humano, son adecuado mantenimiento del personal y constante evaluación de los mismos; esto se evidencia de la tabla N° 09, donde el 31.1% de los docentes mencionan que casi siempre se cumplen con los procedimientos para compensar, aplicar, capacitar, evaluar al personal que viene laborando en la organización educativa, el 26.7% opina que a veces es adecuado los procedimientos que se ejecutan en la organización para gestionar el recurso humano en la institución, sólo el 17.8% indica que nunca es adecuado. Del mayor porcentaje se asume que casi siempre es adecuado los procedimientos que se realizan en las instituciones educativas del ámbito de Pitumarca para generar un adecuado manejo del recurso humano. García (2013), menciona que a veces existe falencias en el proceso de gestión del recurso humano; por ello es necesario hacer un diseño de un modelo de gestión

del recurso humano por competencias, que favorezca a mejorar el desempeño laboral de los servidores de esta institución, cuyos mayores beneficiarios sean los estudiantes que educan en esta institución; eso significa que el cuidar al recurso humano es importante.

El nivel de Desempeño de los docentes de las instituciones educativas, es adecuado; esto se asume del 51.1% de los docentes que expresan tener siempre un adecuado cumplimiento de sus funciones, preparando adecuadamente sus clases, ejecutando sus sesiones y usando sus recursos didácticos para fortalecer el aprendizaje, el 48.9% de los docentes mencionan que casi siempre brindan a sus escolares adecuadas enseñanzas, es decir están cumpliendo sus funciones para lograr sus propósitos establecidos. Del mayor porcentaje se asume que el desempeño docente es siempre adecuado logrando así cumplir sus funciones de manera plena.

Las dimensiones de la Gestión del Talento Humano se relacionan significativamente las dimensiones del Desempeño de los docentes, esto se evidencia de las tablas N° 16 al 33, de donde se hallado que el valor $p < 0.05$ y sólo en la tablas N° 22,23 Y 24 se asumió que no existe correlación; de estos valores se asume que hay dimensiones que si se relación y en otros casos no es así, estos resultados coinciden con lo menciona Aranzábal (2014), quien concluye que es positiva del liderazgo directivo y el desempeño docente, esto se establece del estadístico Tau b de Kendall obtenido cuyo valor fue 0,359, lo cual indica la existencia de un nivel bueno de correlación y $p = 0,026 < 0.05$, concluyendo que existe asociación positiva entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas estudiadas, estos resultados apoyan a lo hallado en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

- **PRIMERO:** La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes esto se asume del tau b de Kendall que es 0.562 y el valor de $p=0.000<0,05$, se acepta la hipótesis alterna concluyéndose que existe correlación moderada significativa entre ambas variables en la muestra estudiada.
- **SEGUNDO:** Las características de la Gestión del Talento Humano son adecuado mantenimiento del personal y constante evaluación de los mismos; el 31.1% de los docentes mencionan que casi siempre se cumplen con los procedimientos para compensar medianamente al personal, aplicar, capacitar, evaluar al personal que viene laborando en la organización educativa, el 26.7% opina que a veces es adecuado los procedimientos que se ejecutan en la organización para gestionar el recurso humano en la institución.
- **TERCERO:** El nivel de Desempeño de los docentes es adecuado; esto se establece del 51.1% de los docentes que expresan tener siempre un adecuado cumplimiento de sus funciones, debido a que preparar adecuadamente sus clases, ejecutando sus sesiones y usando sus recursos didácticos para fortalecer el aprendizaje, el 48.9% de los docentes mencionan que casi siempre brindan a sus escolares adecuadas enseñanzas.
- **CUARTO:** Las dimensiones de la Gestión del Talento Humano se relacionan significativamente las dimensiones del Desempeño de los docentes esto del valor $p<0.05$, de estos valores se asume que hay mayor número de dimensiones que si se relacionan y sólo con la compensación no se relaciona el desempeño de los educadores.

VI. RECOMENDACIONES

- **PRIMERO:** Al respecto de la relación Desempeño Laboral y Gestión del Talento Humano se sugiere realizar talleres de capacitación fomentando el desarrollo personal y el fortalecimiento de la autoestima de tal forma que se eleve los niveles suficientes para que tengan un buen desempeño los docentes.
- **SEGUNDO:** A los docentes, se debe recomendar que realicen acciones y actividades que permitan reforzar las diferentes dimensiones del desempeño, que reciban cursos de capacitación, fortalecimiento de capacidades, pasantías, entre otros.
- **TERCERO:** A los directores, se sugiere implementar actividades para promover un buen desempeño docente, además de una convivencia democrática, justa y comprometida en la institución.
- **CUARTO:** A las Autoridades Locales, que contribuyan con acciones de intercambio de experiencias y promuevan mediante campañas la identificación, así como logren desarrollar acciones que permitan alcanzar sus metas personales e institucionales.

VIII. REFERENCIAS

- Antúñez (2000). *Disciplina y Convivencia en la Institución Escolar*. España. Editorial Grao
- Aranzábal (2014). *Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de San Jerónimo de la ciudad del Cusco-Perú*.
- Beltrán y La Serna (2009). Factores que inciden en una educación efectiva: Evidencia internacional”. En: Hevia, R. (Ed.) *La Educación en Chile, Hoy*. Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. <www.educoas.org/portal/bdigital/lae-ducacion/139/pdfs/139pdf1.pdf>
- Barber y Mourshed (2007). *Improving Education in the Gul*
- Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo (2006). *Seminario de Didáctica General*. Lima: San Marcos. Lima.
- Cabezas y Claro (2011). Valoración social del profesor en Chile: ¿cómo atraer a alumnos talentosos a estudiar pedagogía? Centro de Políticas Públicas UC. Temas de la Agenda Pública. Año 6, n.º 42, P. Universidad Católica de Chile.
- Cabeza (2014). *Gestión Administrativa y el desempeño docente en la Red Nueva Alianza para la Educación*, realizado en Cusco-Perú.
- Cano (2013). *Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas: primaria y secundaria de Quehuar Alto, distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchis, Cusco, realizado en el Perú*.
- Chiavenato (2002). *Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.
- Dessler (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.
- Hernández, R., Fernández y Batispta (2006). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw Hill Educación.
- Fernández (2002)
- García (2013). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*.
- Juárez (2012) . *Desempeño Docente en una Institución Educativa Policial de la Región Callao-Perú*.

- Llugsha (2011). Proyecto Sistema de Gestión Del Talento Humano y su Incidencia en el nivel desempeño laboral del personal de la empresa “Tierra Linda” del Canton Píllaro.
- Matos (2005). School culture, teachers’ and students’ achievement goals as communicating vessels. A study in Peruvian Secondary schools. Lovaina: Katholieke Universiteit.
- Marcillo (2014). Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí.
- Mejillones (2013). Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud.
- Ministerio de Educación (2007). Medición de la calidad educativa. Lima-Perú.
- Valdés (2000). Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México, México.
- Qquellón (2014). Habilidades Sociales y el Desempeño docente en las instituciones educativas de quebrada honda del distrito de Yanatile-Calca, realizado en el Perú.
- Rodríguez (2014).Gestión del talento humano y su incidencia en la atención al cliente de la corporación nacional de telecomunicaciones – CNT, Cantón Quevedo.

ANEXOS

N° 01 Instrumentos

N° 02 validez de los instrumentos

N° 03 Matriz de consistencia

N° 04 Constancia emitida por la institución que acredita

N° 05 Otras evidencias

CUESTIONARIO PARA PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado docente el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la gestión del talento humano en su CETPRO. Cuento con su máxima sinceridad en su respuesta debido a que resultados permitirán hacer sugerencias en función a lo estudiado.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de las preguntas marque con una equis (x) solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

No	PREGUNTAS	1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Ud. ha participado en el proceso de selección de personal que estableció la institución que labora?				
2	¿Ud. cuenta con los requisitos que son necesarios para ejercer una función en la institución que labora?				
3	¿En su institución educativa el personal nuevo ha pasado por un proceso de inducción?				
4	¿En su institución se ha realizado actividades diversas para elegir el personal idóneo?				
5	¿En su institución las actividades de elección de personal propuestas permiten determinar quién es el personal idóneo?				
6	¿En su institución educativa para cubrir los cargos jerárquicos se realiza un concurso de méritos?				
7	¿Las convocatorias para cubrir plazas en su institución educativa son mediante la coordinación del Ministerio de Trabajo?				
8	¿El perfil que se aprobó para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?				
9	¿Ud. considera que su institución cuenta con un plan de incentivo para el personal?				

10	¿En su institución las autoridades estimulan a los trabajadores?				
11	¿En su institución el trabajador recibe una remuneración extra adelantar parte de su				
12	¿En su institución todos los trabajadores tienen beneficios sociales?				
13	¿En su institución se ha generado procesos para que el empleado pueda desarrollar habilidades				
14	¿En su institución existe algún personal que permita capacitar al personal de manera continua?				
15	¿En su institución educativa se desarrolla programas de entrenamiento sobre la labor que realizará Ud.?				
16	¿En su institución existen diplomados que permitan mejorar la labor del trabajador?				
17	¿En su institución se ha generado un ambiente adecuado para que el personal permanezca en dicho espacio?				
18	¿En su institución el director contribuye para que el personal tenga los implementos adecuados para cumplir su trabajo?				
19	¿En su institución el director contribuye a que el personal tenga seguridad en la labor que realiza?				
20	¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?				
21	¿En su institución educativa existe adecuadas relaciones laborales entre compañeros?				
22	¿ En su institución existen procesos para garantizar el acompañamiento de los procesos que realizan los trabajadores?				
23	¿En su institución existen acciones necesarias para controlar la labor del personal?				
24	¿En su institución educativa existen acciones para evaluar el cumplimiento de la labor del personal?				

25	¿En su institución educativa existen acciones que promuevan la evaluación del personal mensualmente?				
----	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la gestión del talento humano en su CETPRO. Cuento con su máxima sinceridad en su respuesta debido a que resultados permitirán hacer sugerencias en función a lo estudiado.

INDICACIONES:

Al responder cada uno de las preguntas marque con una equis (x) solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Ud. percibe las habilidades cognitivas de sus estudiantes.				
2	Ud. es capaz de distinguir los ritmos y estilos de aprendizajes de sus educandos.				
3	Ud. en su planificación evidencia el enfoque, principios, teorías del área curricular que enseña.				
4	Ud. en su carpeta pedagógica evidencia tener dominio de las competencias, capacidades y conocimientos propios de su área.				
5	Ud. planifica sus sesiones tomando en consideración las necesidades e intereses de los estudiantes.				
6	Ud. diseña unidades didácticas, considerado aspectos como son: aprendizajes esperados, competencias, capacidades y actitudes que enseñará a los estudiantes.				
7	Ud. selecciona estrategias metodologías y materiales, también recursos didácticos				

	con el fin de responder a las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos.				
8	Ud. en sus unidades didácticas planifica acciones de uso de las tecnologías de información y comunicación.				
9	Ud. Considera en su unidad didáctica matrices de evaluación considerando las capacidades, conocimientos y desempeños que utilizará en el proceso de aprendizaje.				
10	Ud. elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.				
11	Ud. promueve la relación afectiva y armónica entre sus estudiantes.				
12	Ud. promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.				
13	Ud. propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.				
14	Ud. en su sesión de clase, emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales.				
15	Ud. promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.				
16	Ud. emplea diversa metodología, estrategias, técnicas didácticas durante el desarrollo de su sesión de clase.				
17	Ud. propicia que los estudiantes organicen su información mediante organizadores visuales.				

18	Ud. promueve que el estudiante pongan en práctica su pensamiento creativo y crítico.				
19	Ud. utiliza diversos medios y materiales educativos en su proceso de enseñanza.				
20	Ud. emplea en sus sesiones de clase medios informáticos y de comunicación.				
21	Ud. aplica instrumentos de evaluación que permitan recoger la información pertinente sobre el logro de los estudiantes.				
22	Ud. realiza en los estudiantes procesos de metacognición diversos en el desarrollo de la sesión de clases.				
23	Ud. participa en la construcción y revisión de los instrumentos de gestión de la institución educativa.				
24	Ud. mantiene relaciones de colaboración, respeto y ayuda mutua con sus demás colegas.				
25	Ud. entrega sus documentos técnico pedagógico y otros cuando son requeridos.				
26	Ud. asiste puntualmente a la institución educativa, cumpliendo su jornada de trabajo de manera efectiva.				
27	Ud. se da tiempo para orientar a sus estudiantes que requieren acompañamiento en su proceso de aprendizaje.				
28	Ud. colabora con soluciones adecuadas cuando se presenta conflictos entre colegas.				

29	Ud. participa en la elaboración de proyectos que benefician a la institución educativa.				
30	Ud. demuestra actitudes y valores democráticos en las actividades institucionales.				

Fuente: Cuestionario basado en la propuesta del Ministerio de Educación (2007).

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco"

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre desempeño docente.

1.3 INVESTIGADOR : CARMEN GUZMAN PAZ

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

1 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Cusco 16 de octubre del 2018


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dra. Belén Uscamayta Guzmán
 DOCENTE

Firma

Mg. o Dr.

DNI :23996494.....

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Carmen Guzmán Paz
.....
MENCIÓN : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
FECHA : CUSCO 16 DE OCTUBRE DEL 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Muy bien ✓
.....
.....

2. CONTENIDO:

.....
Suficiente
.....
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Adecuado
.....
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisar redacción
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dra. Beila Uscamayta Guzmán
DOCENTE

Firma

Mg. o Dr.

DNI : 23996494

N° de Celular

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Carmen Guzman Paz

MENCIÓN : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

FECHA : CUSCO 16 DE OCTUBRE DEL 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... Esta presentada de acuerdo a
..... la metodología planteada
.....

2. CONTENIDO:

.....
..... Suplenete por los propios
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
..... Dando
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐



Dr. Wilbert Zegarra Salas
DQCENTE

Firma

Mg. o Dr.

DNI : 23859830

N° de Celular

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **"Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco"**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario de Gestión de talento humano.
- 1.3 INVESTIGADOR : CARMEN GUZMAN PAZ

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

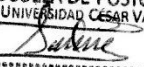
1 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Revisar la redacción de los ítems

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Cusco, 16 de octubre del 2018
 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 Dr. Wilbert Zegarra Salas
 DOCENTE
 Firma

Mg. o Dr.
 DNI : 23254850

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Carmen Guzman Paz
.....
MENCIÓN : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
FECHA : CUSCO 16 DE OCTUBRE DEL 2018

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
ES CONERENTE LOS PREGUNTAS
.....

2. CONTENIDO:

.....
ES ADECUADO
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
TIENE LOS ELEMENTOS NECESARIOS
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
ES APLICABLE
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐


.....
Mg. o Dr. FLOR QUISPE QUISPE
Firma
.....
DNI : 23999495
N° de Celular 931211525

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **"Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco"**

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO

1.3 INVESTIGADOR : CARMEN GUZMAN PAZ

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

1 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

ES COHERENTE LAS PREGUNTAS

2 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

3 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

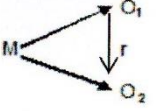
Procede su aplicación ☒ Debe corregirse ☐

Cusco, 16 de octubre del 2018


 DIRECTOR DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 Mg. Flor Quispe Quispe
 Fianza
 Mg. o Dr. Flor Quispe Quispe
 DNI : 23999495

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿En qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco?</p>	<p>General</p> <p>Determinar en qué medida se relacionan la Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.</p>	<p>General</p> <p>La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco.</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión de las personas • Aplicación de personas • Compensación de las personas • Desarrollo de las personas • Mantenimiento de personas • Evaluación de personas. 	<p>Tipo : Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal correlacional</p>  <p>M: Muestra</p> <p>O1 Medida de la variable 1</p> <p>O2. Medida de la variable 2</p> <p>r. relación entre las variables</p> <p>Población: 30 docentes de la CETPRO Inca</p>
<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es el nivel de Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco? • ¿Cuál es nivel de Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco? 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco. • Determinar cuál es nivel de Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco. 	<p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Gestión del Talento Humano en el Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, es adecuado. • El nivel de Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco, es adecuado. 	<p>Variable de estudio 2 Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del trabajo pedagógico 	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo se relacionan las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión del Talento Humano y las dimensiones del Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje Responsabilidades profesionales 	<p>Garcilaso de Vega-Cusco-Cusco</p> <p>Muestra: 30 docentes de la CETPRO Inca Garcilaso de Vega-Cusco- Cusco</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuestas /</p> <p>Cuestionarios para ambas variables.</p> <p>Técnicas para el análisis de datos</p> <p>Excel / SPSS, v. 23</p> <p>Tau B de kendall</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TITULO: Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable de estudio: Gestión del talento humano.</p> <p>Es una manera de expresar que el talento tiende a ser un mero referente que se relaciona con la institución, el cual tiene que ser enfocado de manera integral para elevar al máximo las probabilidades de éxito. La decisión es darle una buena orientación a la gestión del talento para la entidad, esta tiene que estar relacionada a la estrategia y organización institucional. Lo lógico se encuentra en razonar globalmente sobre las necesidades de la entidad y actuar específicamente sobre el sujeto. Chiavenato (2002)</p>	<p>La gestión del talento como elemento diferenciador, es muy importante para poder distinguirse en el mercado actual, este aspecto de distinción no siempre se presenta. En un sentido concreto, las instituciones que alcanzan el éxito es debido a la a la gestión del talento. Chiavenato (2002)</p>	<p>D1: Admisión de personas, que es el ingreso de postulantes a una organización, es la fase utilizada para que comprender en la institución a nuevos elementos, se denomina procesos de aprovisionamiento de personal, incluyendo el proceso de enlistar y de elección de nuevos trabajadores. Chiavenato (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. • Provisión o suministro de personas.
		<p>D2: Aplicación de personas, métodos usados para esbozar nuevas acciones que los trabajadores hacen en la institución, y guiar y asistir su actuación. Esto abarca el esbozo de funciones, análisis y explicación de cargos, análisis y especificación de funciones, guía del personal y valoración de la práctica profesional. Chiavenato (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para diseñar las actividades. • Diseño organizacional • Diseño de cargos, análisis y descripción de cargos
		<p>D3: Compensación de las personas, procesos empleados para acicatear a los trabajadores y de esa manera compensar sus carestías personales, que tienen mayor reflejo. Ello incluye, gratificación, emolumentos y beneficios y seguro social. Chiavenato (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para incentivar a las personas. • Recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales
		<p>D4: Desarrollo de personas, son los procedimientos usados para capacitar y aumentar el avance profesional y propio. Esto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional.

		<p>abarca la preparación y avance de los trabajadores, conjunto de planes para la innovación y evolución de las facultades y escuelas profesionales de comunicación e integración.</p> <p>Chiavenato (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento y desarrollo de las personas
		<p>D5: Mantenimiento de personas, conjunto de procedimientos usados en la creación de situaciones ambientales y psicológicas agradables para las diferentes acciones del personal, incluye, la gestión disciplinar, sanidad, seguridad y condiciones aceptables de vida y la conservación de los vínculos sindicales.</p> <p>(Chiavenato (2002)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para crear condiciones ambientales. • Seguridad y calidad de vida. • Mantenimiento de las relaciones sindicales.
		<p>D6: Evaluación de personas, procedimientos utilizados para conducir e inspeccionar las acciones de los trabajadores, verificando el producto. Comprende los diferentes datos y sistemas informativos sobre la acción de gerenciar, Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).</p> <p>Chiavenato (2002).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades.

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 01: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Peso	Nº de Ítems	Ítems / Reactivo	Valoración
D1: Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. 	12%	3	1. ¿Ud. ha participado en el proceso de selección de personal que estableció la institución que labora? 2. ¿Ud. cuenta con los requisitos que son necesarios para ejercer una función en la institución que labora?	1=Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre
	<ul style="list-style-type: none"> • Provisión o suministro de personas. 			3. ¿En su institución educativa el personal nuevo ha pasado por un proceso de inducción?	
D2: Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos utilizados para diseñar las actividades. 	20%	5	4. ¿En su institución se ha realizado actividades diversas para elegir el personal idóneo? 5. ¿En su institución las actividades de elección de personal propuestas permiten determinar quién es el personal idóneo?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño organizacional 			6. ¿En su institución educativa para cubrir los cargos jerárquicos se realiza un concurso de méritos? 7. ¿Las convocatorias para cubrir plazas en su institución educativa son mediante la coordinación del Ministerio de Trabajo?	

	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de cargos, análisis y descripción de cargos 			8. ¿El perfil que se aprobó para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?	
D3: Compensación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> Procesos utilizados para incentivar a las personas. 	16%	4	9. ¿Ud. considera que su institución cuenta con un plan de incentivo para el personal?	
	<ul style="list-style-type: none"> Recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales 			10. ¿En su institución las autoridades estimulan a los trabajadores?	
D4: Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional. 	16%	4	11. ¿En su institución el trabajador recibe una remuneración extra adelantar parte de su trabajo?	
	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento y desarrollo de las personas 			12. ¿En su institución todos los trabajadores tienen beneficios sociales?	
				13. ¿En su institución se ha generado procesos para que el empleado pueda desarrollar habilidades laborales?	
				14. ¿En su institución existe algún personal que permita capacitar al personal de manera continua?	
D5: Mantenimiento de personas				15. ¿En su institución educativa se desarrolla programas de entrenamiento sobre la labor que realizará Ud.?	
				16. ¿En su institución existen diplomados que permitan mejorar la labor del trabajador?	
	<ul style="list-style-type: none"> Procesos utilizados para crear condiciones ambientales. 			17. ¿En su institución se ha generado un ambiente adecuado para que el personal permanezca en dicho espacio?	

	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y calidad de vida. • 	20%	5	18. ¿En su institución el director contribuye para que el personal tenga los implementos adecuados para cumplir su trabajo?	
				19. ¿En su institución el director contribuye a que el personal tenga seguridad en la labor que realiza?	
	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las relaciones sindicales. 			20. ¿En su institución se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?	
D6: Evaluación de personas.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades. 	16%	4	21. ¿En su institución educativa existe adecuadas relaciones laborales entre compañeros?	
				22. ¿En su institución existen procesos para garantizar el acompañamiento de los procesos que realizan los trabajadores?	
				23. ¿En su institución existen acciones necesarias para controlar la labor del personal?	
				24. ¿En su institución educativa existen acciones para evaluar el cumplimiento de la labor del personal?	
				25. ¿En su institución educativa existe acciones que promuevan la evaluación del personal mensualmente?	
TOTAL		100%	25		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 02: DESEMPEÑO DOCENTE

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable estudio 2: Desempeño Docente</p> <p>Son situaciones evidenciables las cuales pueden ser desarrollar, enjuiciadas, con la intención de ser medidas las mismas y sus efectos que se producen en los receptores, que en este caso son los estudiantes, la labor docente adquiere en la actualidad un rol de mediador respondiendo al modelo de ser el que media el logro de los aprendizajes, mediante diversos procedimientos como son la Desempeño, guía, formación de los educandos, todo ello basando su aprendizaje en acciones creativas y de proactividad y actividad guiada. Ministerio de Educación del Perú (2007)</p>	<p>El desempeño del educador viene a ser el rol activo, este agrupa diversas actitudes esperadas de personas funciones de enseñar, lo cual debe de estar vinculado al uso de diversas estrategias, materiales, recursos, técnicas con la intención de que los educandos tengan aprendizajes esperados, alcancen así los objetivos propuestos en su formación. Ministerio de Educación del Perú (2007)</p>	<p>Dimensión 1: Planificación del trabajo pedagógico.</p> <p>La planificación de una determinada materia o asignatura, con la intención de llevar adecuadamente el proceso de aprendizaje, es organizar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes con la intención de lograr desempeños pertinentes en los educandos, además de la selección de estrategias, insumos y recursos para el buen desempeño del docente en el aula considerando siempre las características socioeconómicas, culturales y personales de los educandos. Ministerio de Educación del Perú (2007)</p>	<p>Planifica de manera adecuada y permanente para el desarrollo del proceso educativo</p>
		<p>Dimensión 2: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Se desarrolla en el aula, donde se interactúa los procedimientos elegidos, lo planificado en la programación curricular, en las unidades y sesiones de aprendizaje, con la intención de lograr que el alumno desarrolle sus capacidades y conocimientos que son necesarios para un ejercicio futuro de</p>	<p>Promueve la acción educativa generando aprendizajes significativos en los estudiantes.</p>

		<p>sus aprendizajes, esto también tiene relación con el dominio de su disciplina, con las metodologías que enseñó; tomando siempre como centro de su atención al educando. . Ministerio de Educación del Perú (2007)</p>	
		<p>Dimensión 3: Responsabilidades profesionales</p> <p>Es el cumplimiento de diversas responsabilidades laborales y profesionales, las cuales deben estar establecidas, lo que implica que deben estar vinculadas a acciones propias de su institución educativa, como la participación en la elaboración de los instrumentos de gestión, reuniones comunitarias, desarrollo de su capacidad para reflexionar sobre lo que realiza en su práctica personal, trabajo colegiado con sus colegas, además de promover metas en común en la institución educativa. Ministerio de Educación del Perú (2007).</p>	<p>Demuestra su desempeño docente con responsabilidad y ética profesional.</p>

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACIÓN
• Planificación del trabajo pedagógico.	Planifica de manera adecuada y permanente para el desarrollo del proceso educativo	33%	10	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ud. percibe las habilidades cognitivas de sus estudiantes 2. Ud. es capaz de distinguir los ritmos y estilos de aprendizajes de sus educandos. 3. Ud. en su planificación evidencia el enfoque, principios, teorías del área curricular que enseña. 4. Ud. en su carpeta pedagógica evidencia tener dominio de las competencias, capacidades y conocimientos propios de su área. 5. Ud. planifica sus sesiones tomando en consideración las necesidades e intereses de los estudiantes. 6. Ud. diseña unidades didácticas, considerado aspectos como son: aprendizajes esperados, competencias, capacidades y actitudes que enseñará a los estudiantes. 7. Ud. selecciona estrategias metodologías y materiales, también recursos didácticos con el fin de responder a las necesidades e intereses de aprendizaje de los alumnos. 8. Ud. en sus unidades didácticas planifica acciones de uso de las tecnologías de información y comunicación. 9. Ud. considera en su unidad didáctica matrices de evaluación considerando las capacidades, conocimientos y desempeños que utilizará en el proceso de aprendizaje. 	<p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

				10. Ud. elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. 	Promueve la acción educativa generando aprendizajes significativos en los estudiantes.	40%	12	11. Ud. promueve la relación afectiva y armónica entre sus estudiantes. 12. Ud. promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua. 13. Ud. propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad. 14. Ud. en su sesión de clase, emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales. 15. Ud. promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje. 16. Ud. emplea diversa metodología, estrategias, técnicas didácticas durante el desarrollo de su sesión de clase. 17. Ud. propicia que los estudiantes organizasen su información mediante organizadores visuales. 18. Ud. promueve que el estudiante pongan en práctica su pensamiento creativo y crítico. 19. Ud. utiliza diversos medios y materiales educativos en su proceso de enseñanza. 20. Ud. emplea en sus sesiones de clase medios informáticos y de comunicación. 21. Ud. aplica instrumentos de evaluación que permitan recoger la información pertinente sobre el logro de los estudiantes.	

				22.Ud. realiza en los estudiantes procesos de metacognición diversos en el desarrollo de la sesión de clases.	
• Responsabilidad profesional	Demuestra su desempeño docente con responsabilidad y ética profesional.	27%	8	23.Ud. participa en la construcción y revisión de los instrumentos de gestión de la institución educativa. 24.Ud. mantiene relaciones de colaboración, respeto y ayuda mutua con sus demás colegas. 25.Ud. entrega sus documentos técnico pedagógico y otros cuando son requeridos. 26.Ud. asiste puntualmente a la institución educativa, cumpliendo su jornada de trabajo de manera efectiva. 27.Ud. se da tiempo para orientar a sus estudiantes que requieren acompañamiento en su proceso de aprendizaje. 28.Ud. colabora con soluciones adecuadas cuando se presenta conflictos entre colegas. 29.Ud. participa en la elaboración de proyectos que benefician a la institución educativa. 30.Ud. demuestra actitudes y valores democráticos en las actividades institucionales.	
TOTAL		100%	30		

CETPRO "INCA GARCILASO DE LA VEGA"

(MIGUEL DOMINGO GONZALES VIZCARRA)

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

**LA DIRECTORA DEL CETPRO "INCA GARCILASO DE LA VEGA"
DEL CUSCO**

QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller: CARMEN GUZMÁN PAZ, identificada con DNI N° 24001014, aplico la encuesta al personal docente de la institución educativa en mención, con la finalidad de obtener información para determinar la **Gestión del Talento Humano y el Desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva "Inca Garcilaso de la Vega"- Cusco**

Se le expide la presente, a solicitud verbal de la interesada para los fines que viera por conveniente.

Cusco, 31 de octubre del 2018



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
CETPRO INCA GARCILASO DE LA VEGA

Mg. Irma Chipana Laine
DIRECTORA









DECLARACIÓN JURADA
DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, CARMEN GUZMAN PAZ, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. MAESTRIA EN ADMINIDTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 24001014 , con el artículo titulado "Gestión del talento humano y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco "

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

TRUJILLO , 01 de DICIEMBRE de 2018


CARMEN GUZMAN PAZ



ESCUELA DE POSGRADO

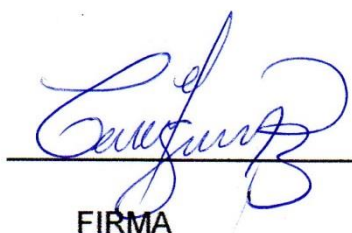
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Yo, CARMEN GUZMAN PAZ, identificado(a) con DNI N° 24001014 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINIDTRACION DE LA EDUCACION de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo(x) la divulgación y comunicación publica de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco " en el repositorio institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.gob.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, ley sobre derecho de autor, art. 23 y art 33

Fundamentación en caso de no autorización

La Universidad en donde realice dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación , pero no para publicar los resultados a través de ningún medio



FIRMA

DNI: 24001014



TRUJILLO , 01 de DICIEMBRE de 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. WILBERT ZEGARRA SALAS, docente del área de Investigación de la escuela de posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión del talento humano y el desempeño docente del Centro de Educación Técnico Productiva Inca Garcilaso de la Vega-Cusco**, de la estudiante **Guzman Paz Carmen** he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 %, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco, 13 de diciembre de 2018



Prof. Wilbert Zegarra Salas
Docente - investigación
DNI: 23899890